



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

사회복지학석사학위논문

남성 육아휴직제도를 통한
젠더체계 메커니즘과 변화에 관한 연구
- ‘보편적 돌봄’의 가능성을 중심으로 -

2013년 8월

서울대학교 대학원

사회복지학과

김 연 진

남성 육아휴직제도를 통한
젠더체계 메커니즘과 변화에 관한 연구
- 보편적 돌봄의 가능성을 중심으로 -

지도교수 안 상 훈

이 논문을 사회복지학석사 학위논문으로 제출함
2013년 6월

서울대학교 대학원
사회복지학과
김 연 진

김연진의 사회복지학석사 학위논문을 인준함
2013년 7월

위 원 장 김태성 (인)

부 위 원 장 홍백의 (인)

위 원 안상훈 (인)

국 문 초 록

남성 육아휴직제도를 통한 젠더체계 메커니즘과 변화에 관한 연구

- ‘보편적 돌봄’의 가능성을 중심으로-

서울대학교 대학원
사회복지학과
김연진

본 논문은 젠더체계 내 가장 평등한 모델로 평가되는 ‘보편적 돌봄제공자’로의 변화 가능성을 탐구하기 위해 남성 육아휴직 제도를 사용한 맞벌이 부부 8쌍을 대상으로 심층면담을 진행한 다중사례연구이다.

젠더체계 연구는 그동안 사적 영역에서 돌봄의 주체였던 여성들의 노동시장 참여와 그에 따른 돌봄 형태에 초점을 두고 젠더문화를 통한 성별 분업 모델의 변화에 대해 설명한다. 젠더체계적 관점은 분명 남성행위자의 돌봄 참여를 바탕으로 한 ‘보편적 돌봄자 모델’까지를 논의의 범주로 포함하고 있지만, 젠더문화를 통한 여성의 지위 변화에 초점을 두고 있어 남성행위자에 대한 젠더제도의 영향은 충분히 설명하지 못하는 한계를 지닌다. 따라서 본 논문은 남성 행위자의 인식에 영향을 미칠 수 있는 젠더제도의 개입 필요성을 탐구하기 위해 ‘젠더행하기’ 및 ‘젠더수행’ 이론 논의를 함께 살펴보고 있다.

심층면담은 2012년 11월부터 2013년 4월까지 진행되었다. 연구대상자들은 3달 이상 ‘육아’만을 위해 남성 육아휴직 제도를 신청한 30-40대로, 보

편적 생계부양 모델에 해당하는 핵가족 형태의 맞벌이 부부이다. 남녀 모두 학사 이상의 학위를 소지하고 수도권 일대 거주 중인 부부들로 이전 연구 참여자와 세부 직종이 겹치지 않도록 선정하였다.

연구결과에 따르면 남성들의 돌봄 노동에 대한 적극적인 참여는 ‘새로운 아버지상’에 대한 새로운 문화적 가치의 등장에도 불구하고 여전히 남성을 주된 소득자로 상정하는 기존의 젠더문화에 의해 제약받고 있었다. 남성 육아휴직자들은 ‘어쩔 수 없는 상황’에 대한 대처방식으로서 육아휴직을 선택하였고, 결정 과정에서 주변 남성들과 부모의 반대에 부딪쳐야 했다. 연구참여자들의 주변 남성들은 스스로 아버지의 돌봄 행위의 질에 대해 저평가하였으며, 부모 역시 아들의 육아휴직 결정을 ‘유난’한 행위로 해석하며 제도사용에 반대하였다. 육아휴직을 결심한 남성들은 이와 같은 주변의 반응으로 인해 자신들의 결정에 대해 의구심을 갖게 되었다. 또한 육아휴직 동안 겪게 된 소수자로서의 문화적 소외감으로 심리적 고충에 시달려야 했으며, 이러한 어려움을 해소할 수 있는 문화적 장치가 없다는 사실이 남성들의 육아를 더 어렵게 만들고 있었다.

그러나 남성들은 육아휴직을 통해 결국 아버지로서 정체성을 확립하고 돌봄의 정의를 재구성하게 된다. 또한 여성의 입장에서 사회를 바라보게 되었으며, 이를 통해 가정 내 성별 분업에 대한 경계가 완화되는 변화가 나타난다. 육아와 가사에 대한 전적인 참여가 더 이상 자신의 남성성을 훼손하는 여성성의 삼투가 아닌 ‘겪어 보고 나니 함께 해 나가야 할 일’로서 새롭게 정립된 것이다. 이와 같은 변화는 휴직 기간 동안 육아에 전적으로 참여함으로써 그동안 주 소득자로서의 활동에서 돌봄의 주체로서 젠더 수행 범위를 확장시킨 결과이다. 젠더문화의 변화가 돌봄의 적극적인 실천과 직결되지 않고 있는 반면 젠더제도로써 육아휴직의 활용을 통해 남성들은 직접 가사와 육아를 수행하고, 이를 통해 오히려 기존의 문화적 가치에 대해 새로운 시각을 정립하게 된 것이다.

본 논문은 비록 소수의 남성 육아휴직 경험 부부를 대상으로 분석하였지만, 이와 같은 결과를 통해 ‘같이 일하고 같이 키우는’ 문화, 즉 ‘보편적

돌봄자 모델'의 형태로 전환되기 위해서는 행위자의 젠더수행 성격을 더 직접적으로 변화시키기 위한 강력하고 적극적인 정책 실행이 반드시 선행되어 함을 알 수 있다.

주제어: 남성 육아휴직, 성별 노동 분업, 젠더체계, 보편적 돌봄자 모델
학 번: 2011-20137

목 차

제 1장 서론 -----	1
제 1절 문제제기 및 연구목적 -----	1
제 2절 연구문제 -----	4
제 2장 이론적 배경과 선행연구 검토 -----	5
제 1절 성별 분업 모델에 대한 젠더체계적 관점 -----	5
1. 젠더체계의 구조 -----	5
2. 성별 분업 모델 변화에 대한 가정 -----	7
제 2절 젠더체계 관점의 한계 -----	9
1. ‘여성 행위자’와 ‘젠더문화’ 중심적 접근 -----	9
2. 젠더문화를 통한 보편적 돌봄자 모델 변화의 한계 -----	11
제 3절 성별 분업 변화를 위한 제도-행위자 측면의 이론적 접근	12
1. ‘젠더행하기’ 및 ‘젠더수행’ -----	13
2. 젠더제도와 행위자의 ‘젠더수행’ 변화 가능성 선행연구 검토	16
제 3장 연구방법 및 설계 -----	20
제 1절 다중사례연구 -----	20
제 2절 연구대상 -----	21
제 3절 자료수집 및 분석방법 -----	22
제 4절 신뢰도와 타당도 -----	24

제 4장 연구 결과 -----	26
제 1절 사례 내 분석 -----	26
제 2절 사례 간 분석 -----	30
1. 젠더 ‘문화지체’ 로 인한 남성들의 돌봄 및 가사 노동 참여 장벽과 어려움 -----	33
(1) 주변의 회유와 편견으로 인해 흔들리는 확신 -----	34
(2) 남성 육아 문화공동체의 부족에 따른 심리적 고충 -----	38
2. 아버지로서의 정체성 확립과 돌봄의 정의 재구성 -----	42
(1) ‘훈련’ 을 통한 아버지로서의 역할 확대 -----	42
(2) 남성의 돌봄 참여에 대한 재평가 -----	46
3. 전통적인 성별 이분법에 대한 비판적 시각의 정립 -----	48
(1) 여성의 입장에서 바라보기 -----	49
(2) 근대 성별 분업의 경계 허물기 -----	51
제 5장 결론 -----	55
제 1절 연구 요약 -----	55
제 2절 연구의 함의 -----	56
참고문헌 -----	58
부록 -----	66
Abstract -----	68

표 차례

<표 3-1> 연구참여자들의 인구사회학적 특성 -----	22
<표 4-1> 육아휴직 사용 현황 -----	34

그림 차례

[그림 2-1] 성별 노동 분업 형태에 따른 젠더체계 모델 -----	8
[그림 2-2] 젠더체계의 변화 메커니즘 -----	9
[그림 2-3] “젠더 정체성은 지속적으로 수행되는 행위에 의해 형성된다.” -----	14
[그림 2-4] 젠더제도-젠더수행-젠더문화 -----	15
[그림 4-1] 사례 간 분석 내용 -----	30

제 1장. 서론

제 1절. 문제제기 및 연구목적

본 논문은 남성 육아휴직 제도를 사용한 부부 8쌍의 심층면담 내용을 바탕으로, 육아휴직 경험을 통한 가정 내 성별 노동 분업 형태의 변화와 이에 관련된 남성들의 인식 변화를 분석한 다중 사례연구이다. 남성 및 아버지의 전통적 성역할 변화에 대한 문화적 요구는 여전히 남성들의 능동적인 가사 및 돌봄 노동의 참여로 이어지지 못하고 있다. 따라서 본 논문은 문화가 아닌 제도를 통한 성별 노동 분업 형태의 변화 가능성에 초점을 두고, 남성의 육아휴직 제도의 활용이 실질적으로 부부 간의 전통적인 성별 이분법을 완화시킬 수 있는가에 대해 살펴보고자 한다.

Esping-Andersen(1996)이 후기 산업사회의 성격을 결정짓는 요인을 생계부양자로서의 여성의 지위변화로 표현하였듯이, 생계부양자로서의 남성, 보살핌의 주체로서의 여성에 근거한 성별 노동 분업 형태로는 더 이상 후기 산업사회의 변화에 대처할 수 없게 되었다. 따라서 최근에는 ‘같이 일하고 같이 키우는’ 성평등 문화가 절실히 요구되고 있으며(이영석, 2007), 남성의 가사 및 돌봄 노동 참여의 중요성은 여성의 일·가정 양립 갈등 완화와 자녀에게 미칠 수 있는 긍정적 영향력에 대한 연구 등을 통해 지속적으로 강조되어 왔다(Giber & Lucas, 1985; Carlson, 2006). 그러나 이러한 문화적 요구는 남성들의 가사와 돌봄 노동에 대한 능동적인 참여로 직결되지 못하는 ‘문화지체’ 현상으로 이어지고 있다. 사회 전반에 이미 뿌리 깊게 자리한 성별 분업 이데올로기는 여전히 남성의 육아 참여를 ‘남성성이 훼손되는 행위’로 상정하고 있기 때문이다.

반면 젠더제도와 남성 행위자 간의 영향을 분석한 선행연구에 따르면 남성의 육아휴직은 전통적인 성별 분업의 논리를 뛰어넘은 ‘성 중립적’인 성격의 획기적인 제도로서(Haas & Hwang, 2008), 가정 내 가사와 돌봄의 동등한 분담을 실현할 수 있는 기제로 인정받고 있다(Brandth &

Kvande, 1998; Seward et al., 2006; Chromholm, 2007; Fox et al, 2009). 또한 일부 연구들은 남성의 돌봄 참여를 촉진하기 위해 부모휴가에 ‘남성 할당제(daddy/pappa quota)’를 시행하는 북유럽 국가들의 남성들이 다른 유럽 국가의 남성들에 비해 육아에 더 적극적인 태도를 보인다고 밝히고 있다(European Opinion Research Group, 2004; Duvander & Johnsson, 2010: 316 재인용). 즉 강력한 정책적 실행은 남성들의 돌봄 참여를 촉진하고, 이는 다시 사회 내 문화적 가치를 변화시킬 수 있는 단초가 될 수 있는 것이다. 따라서 ‘같이 일하고 같이 키우는 성평등’에 기초한 문화적 환경의 조성을 위해서는 관련 제도의 강제화 및 인센티브 제공 등을 통한 적극적인 정책적 실행이 요구된다.

한국의 육아휴직제도¹⁾는 1987년 생후 1년 미만의 자녀를 둔 근로여성을 대상으로 처음 도입되어 1995년 근로여성의 배우자인 남성근로자에게까지 그 범위가 확대되었다. 이후 지속적인 법 개정으로 현재는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자를 대상으로 남녀 상관없이 1년 동안 통상임금의 40%의 급여를 받을 수 있는 제도로 발전하였다²⁾. 그러나 제도의 목적과는 달리 육아휴직제도를 사용하는 대상이 대부분 여성에게 집중되어 2012년 기준으로 남성 육아휴직자 비율은 전체 휴직자의 약 2.8%에 불과한 실정이다. 국내 연구들도 점차 남성 육아휴직 제도에 관심을 갖기 시작했으나 대부분 설문조사를 통한 남성 육아휴직 제도에 대한 인식 및 수용태도에 영향을 미치는 요인을 밝히는 등 남성 육아휴직의 사용이 제한되는 배경에 초점을 맞추는 것에 그치고 있다.

1) ILO에 따르면, 육아휴직은 “부모 중 한명이 영아나 어린 자녀를 돌보기 위해 출산휴가나 아버지 휴가에 이어 장기간동안 사용할 수 있는 휴가”를 의미한다(ILO, 2005: 42). ILO의 ‘가족책임이 있는 노동자에 대한 권고’(Recommendation on Workers with Family Responsibility) 165호는 부모 모두 육아휴직에 대한 권리를 갖는다고 명시하고 있지만(ILO, 2005: 41), 육아휴직은 출산휴가 및 배우자출산휴가에 보충적으로 주어지는 것으로 모든 나라에서 시행되고 있는 제도는 아니다(OECD, 2007: 105). EU Directive on Parental Leave(96/34/EC)에서는 육아휴직을 “8세 이하 자녀의 부모는 개인의 자격으로서 육아휴직을 사용할 수 있다”라고 규정하며, 기간은 최소 3개월 이상이어야 하며 노동자는 육아휴직 후 동일하거나 유사한 업무로 복귀할 수 있는 권리를 갖는다고 명시한다(OECD, 2007).

2) 육아휴직 제도의 변천 과정은 [부록 1]에 간단히 정리하였다.

남성의 육아휴직이 1995년 이후부터 법적 권리로 인정되어 왔지만 그 실효성에 대한 의문이 지속적으로 제기되는 상황에서, 왜 남성들이 육아휴직을 사용할 수 없는가에 대한 논의는 제도사용의 실효성을 보완하는 측면에서 매우 중요한 시도이다. 그러나 사회정책 연구의 목적이 이론적·실천적 이해를 바탕으로 한 사회적 개입(intervention)임을 고려한다면(안상훈, 2002; 49), 남성 육아휴직 제도에 대한 국내 연구 역시 제도적 개입에 따른 예상 결과까지 그 범위를 확대해 나가야 한다. 기존의 국외 연구들을 통해 이미 남성 육아휴직 제도의 효과들이 입증되고 있지만, 동일한 목적을 위해 동일하게 설계된 정책이라 하더라도 그 개입의 결과는 각 사회의 특성에 따라 매우 다르게 나타날 수 있기 때문이다(Haas, 1990; 403).

또한 그동안 성별 노동 분업과 제도와의 관계에 대한 연구는 복지국가의 일·가정양립 정책, 가족 정책 등의 국가 비교 및 이론적 논의를 위한 연구 등을 통해 거시적 차원에서 접근되어 왔다. 그러나 성정체성 및 성역할을 행위자의 반복된 수행에 따른 결과로서 바라보는 ‘젠더행하기’ 및 ‘젠더수행’ 관점을 고려한다면, 성별 노동 분업 형태의 변화 가능성은 국가 간의 제도적 설계 방식 및 문화적 구조 등 거시적 관점으로부터 한 단계 내려와 행위자 측면에서 접근해 볼 필요가 있다. 성별 분업 형태 변화의 시발점이 되는 젠더 인식이나 가치의 형성은 결국 성별 분업 영역 내 행위자들의 수행 범위와 그 특성을 근간으로 하기 때문이다.

따라서 본 논문에서는 육아휴직을 직접 경험한 국내의 남성 행위자들의 경험과 이에 따른 인식적 측면에 천착하여, ‘성 중립적’ 이라고 평가되는 육아휴직 정책의 개입이 ‘남성의 역할공유와 성평등의 제고’에 미치는 영향과 관련하여 어떠한 변화를 야기할 수 있는가에 대해 탐구하고자 한다.

제 2절. 연구 문제

선술된 문제의식과 연구목적을 바탕으로 한 연구문제는 다음과 같다.

“육아휴직 제도를 통한 남성들의 가사 및 돌봄 노동의 수행이 가정 내 근대적 성별 노동 분업의 형태에 변화를 가져올 수 있는가?”

이에 따른 하위연구문제는 다음과 같다.

첫째, 남성의 가사 및 돌봄 노동 참여에 대한 젠더문화의 변화는 남성 육아휴직자들에게 어떠한 영향을 미치고 있는가?

육아휴직 제도를 통한 남성들의 변화를 관찰하기에 앞서 남성 역할에 대한 사회적 인식 등을 일컫는 젠더문화적 맥락의 특성을 살펴보고자 한다. 최근 들어 가속화 되고 있는 새로운 아버지상의 등장과 성평등 논의 등의 젠더 문화 변화가 남성들의 육아휴직 제도 사용 결정 및 과정을 실질적으로 촉진시켰다면 제도를 통한 근대적 성별분업의 완화 영향을 가늠하기 어렵기 때문이다.

둘째, 남성들은 육아휴직 기간 동안 주체적 돌봄 노동 수행을 통해 ‘아버지’로서 어떠한 변화를 겪게 되는가?

그동안 남성들은 근대적 성별 분업에 따라 ‘생계부양자’로서의 아버지의 역할에 집중하며, 돌봄 노동 영역에서는 보조적인 역할에 머물러 왔다고 평가된다. 따라서 육아휴직 제도를 통한 경험이 남성들 스스로 아버지로서의 역할을 정립하는 데에 어떠한 영향을 미치고 있는지 살펴보고자 한다.

셋째, 남성 육아휴직자들의 성별 분업에 대한 인식 변화는 어떠한 형태로 나타나는가?

젠더행하기 및 젠더수행 이론에 따르면 젠더 간의 영역은 지속적인 행위의 반복을 통해 형성된다. 아버지로서의 역할 정립 이외에 남성들이 육아휴직 제도를 통해 겪게 되는 경험들이 성별 분업과 직접적으로 관련하여 어떠한 인식적 변화를 가져오는지 살펴보고자 한다.

제 2장. 이론적 배경과 선행연구 검토

본 논문은 남성 육아휴직 제도를 통한 맞벌이 가정의 근대적 성별 노동 분업 형태의 변화 가능성에 초점을 둔다. 성별 노동 분업은 이데올로기적인 사회적 사실로 평가되어 왔지만, 젠더체계적 관점에 의하면 성별 분업 노동은 해당 사회의 변화에 따라 그 모습을 달리해 왔다. 본 연구는 성별 분업 형태 중에서도 여성뿐만 아니라 남성의 능동적인 가사 및 돌봄 노동 참여가 전제되는 ‘보편적 돌봄자’ 형태로의 변화 가능성 논의를 위해, 젠더체계적 관점을 ‘행위자’ 측면에서 비판적으로 접근하고자 한다.

제 1절. 성별 분업 모델에 대한 젠더체계적 관점

1. 젠더체계의 구조

젠더체계적 관점은 젠더 관계 구조의 복잡성과 그 근원의 다양성을 인정하고 이에 따라 성별 분업 형태를 구분한다. 또한 젠더본질주의(essentialism)³⁾을 부정하고 젠더를 사회적으로 ‘구성된’ 개념으로 간주하기 때문에(Crompton, 1999: 204) 성별 분업 형태의 변화 가능성을 가정하고 있다. 그러나 젠더를 구성하는 사회적 구성요소들을 의미하는 용어들은 학자들마다 조금씩 상이하다. 따라서 젠더체계 내 성별분업 모델 변화에 대한 논의에 앞서 용어 정리가 선행되어야 한다.

‘젠더 체계(gender system)’ 적 접근 방식은 Crompton(1999)의 연구에서 직접적으로 언급되고 있으며⁴⁾, 이를 ‘gender arrangement’ 로 표현하고 있

3) 젠더본질주의는 인종, 계급, 나이 등 인구사회학적 요소의 특징과 상관없이, 모든 여성은 보편적인 특징과 경험을 공유한다고 전제한다(Chamallas, 1989: 86).

4) 문화인류학자인 Rubin(1975)도 젠더 관계의 비교 분석을 연구를 위해 이를 ‘sex/gender system’이라고 명명했지만 다소 구조주의적인 해석이었다고 평가된다(Connell, 1985: 268). 따라서 본 논문에서는 젠더의 구성적 성격을 고려한 Crompton과 Pfau-Effinger의 ‘gender system’ 및 ‘arrangement’ 논의를 바탕으로 전개하고자 한다.

는 Pfau-Effinger(2004, 2006)의 논의와 맥락을 함께 한다. Pfau-Effinger는 Hirdman의 ‘젠더계약(gender contract)’ 개념을 적용하여 젠더 관계의 특정한 양상을 ‘gender arrangement’로 표현하고 있다. 따라서 ‘gender arrangement’는 특정 사회의 ‘젠더 간 합의적 성별 분업 양태’ 정도로 해석할 수 있으나, 제도적 구조(gender order)와 문화(gender culture), 사회적 행위자(social actors)의 상호작용을 통한 결과적 형태 개념으로 사용되고 있기 때문에 결국 젠더체계와 같은 의미라고 할 수 있다.

젠더체계적 관점에서 Pfau-Effinger(2004)은 젠더질서(gender order)라는 용어를 통해 ‘젠더제도’를 표현한다. 젠더질서는 젠더 관계와 성별 노동 분업과 관련되어 있는 다양한 사회적 제도들의 관계 구조를 의미한다. 젠더질서에는 노동시장제도, 복지제도, 교육 제도, 비영리영역 등의 제도 등이 포함되며, 이러한 개념은 Connell의 ‘젠더질서’ 논의와도 맞닿아 있다⁵⁾. 본 연구에서는 젠더질서 개념의 제도적 구성 측면을 강조하기 위하여 젠더질서의 협의적 범주로서 복지제도, 특히 남성의 돌봄 참여 확대와 직결되는 육아휴직제도를 의미하는 ‘젠더제도’로 표현하고자 한다.

‘젠더문화’는 성별 노동 분업과 사회적 통합 형식에 영향을 미치는 해당 사회의 문화적 가치를 의미한다(Pfau-Effinger, 2004: 42-43). 이러한 문화적 가치는 기업 내, 가정 내, 지역사회 내 광범위하게 분포되어 있으며, 젠더 문화에는 성별 분업 영역에 대한 사회적 가치, 젠더관계의 자율성과 의존성 등에 대한 개념 및 가치들이 포함된다. 즉, 젠더문화는 젠더체계 내 남성(아버지) 행위자들이 돌봄 노동에 적극 참여할 때 부여되는 사회적 인식, 편견, 그리고 아버지로서의 남성의 역할에 대한 사회적 이미지 등의 성별 분업 이데올로기를 의미한다고 볼 수 있다.

5) Connell은 젠더 관계의 구조를 ‘젠더질서(gender order)’라는 용어를 통해 모든 제도들, 젠더 레짐 내 하부 구조들(성별 노동 분업, 권력, 카텍시스)간의 상호작용, 그리고 제도의 변화 역동을 포함시킨다(Pfau-Effinger, 2004: 29 재인용).

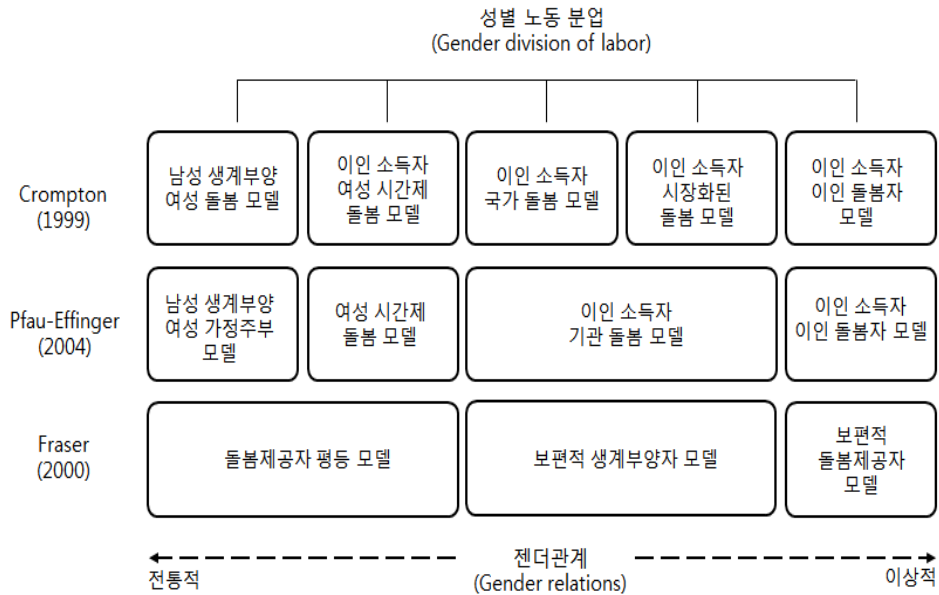
2. 성별 분업 모델 변화에 대한 가정

기존 성별 분업 이데올로기에 따르면 성별분업(gender division of labour)은 “인간사회에서 끊임없이 지속되어온 하나의 사회적 사실(social fact)”로 평가된다(홍승아, 1998: 7). 즉, 성별분업은 “다양한 행위들을 젠더 범주에 적절히 맞추는 문화적 가치이며, 노동을 젠더에 따라 나누고 그 결과물을 분배하는 체계”로 작동하고 있는 것이다(Whitehead, 1981: 90). 이러한 관점에 의하면 기존의 분리된 젠더관계는 문화적으로 고착된 성별 분업에 따라 지속적인 재생산 과정을 반복하게 된다.

그러나 ‘젠더체계’적 접근에 의하면 ‘젠더제도’, ‘젠더문화’, ‘사회적 행위자’ 간의 상호작용을 통해 성별 분업 모델은 변화될 수 있다고 가정한다(Pfau-Effinger, 2004: 46). 이러한 논의는 성별 분업 형태의 다양성을 구분하는 시도로 이어진다. 젠더관점을 바탕으로 복지국가 유형화를 시도하거나, 젠더체계 이론 자체를 발전시키고자 했던 학자들은 성별 분업 형태를 [그림 2-1]과 같이 분류하고 있다⁶⁾. 이들은 공통적으로 가장 전통적인 젠더관계 측면에서 남성을 생계부양의 주체, 여성의 돌봄 노동의 주체로 상징하는 모델로 설정하고, 가장 이상적인 젠더관계 측면에서는 남녀 모두 소득 활동뿐만 아니라 돌봄 노동을 담당하는 모델을 배치하고 있다.

6) 초기 연구로는 Lewis(1992)의 남성 생계부양자 모델과 Sainsbury(1994)의 남성 생계부양자 모델과 ‘개인 모델(individual model)’이 있다. Lewis는 남성 생계부양 이데올로기의 정도와 복지국가의 정책을 결부하여 강한, 온건한, 약한 남성 생계부양자 모델을 제시한다. 그러나 Lewis의 논의는 복지국가 내 남성의 위치를 생계부양자로서만 한정시키고 있어 포괄적인 젠더적 관점으로 접근하는 데 한계가 따른다(Leira, 2000: 31). Sainsbury는 Lewis의 논의에서 더 나아가 남성 생계부양 모델을 복지국가 내 여성의 노동자로서의 지위와 부모로서의 지위를 고려하여 구분해야 한다고 주장한다(Sainsbury, 1996: 72). 따라서 Sainsbury는 남성 생계부양 모델의 반대 축으로서 여성이 어머니로서 그들의 권리를 직접적으로 인정받게 되는 ‘개인 모델’을 제안한다.

[그림 2-1] 성별 노동 분업 형태에 따른 젠더체계 모델

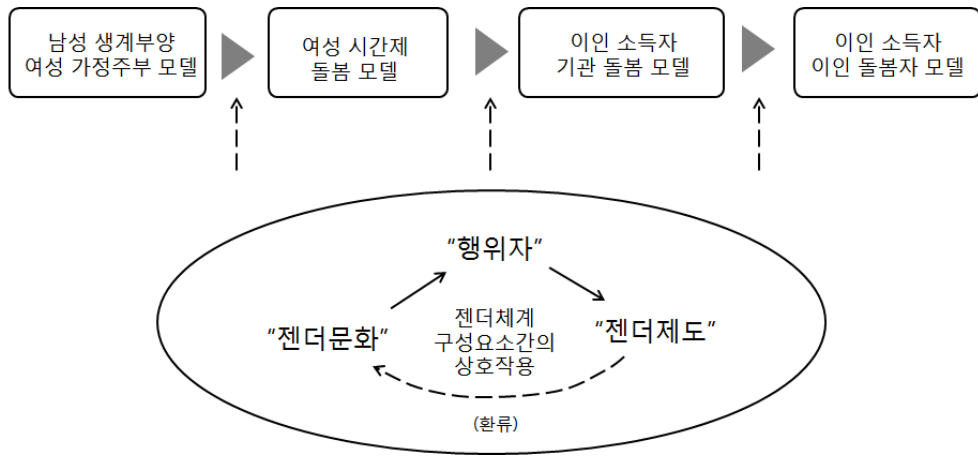


젠더체계적 관점은 기존의 문화결정론⁷⁾ 논의와는 다르게 각 사회적 요소들의 상대적 자율성을 가정하고(Pfau-Effinger, 2004: 59) 젠더체계의 변화 가능성을 인정하고 있다는 면에서 의의를 가진다. 그러나 한편으로 이러한 성별 노동 분업 형태의 변화⁸⁾ 가능성을 사회 내 문화적, 사회적 통합 간의 불일치로 인한 사회적 행위자의 새로운 문화적 가치에 대한 협상에 의한 결과로서 해석하고 있어, 여전히 문화의 영향력을 중요시하고 있음을 알 수 있다.

7) 문화결정론자(cultural determinist)들은 인간과 문화의 세계에 있어서 인간을 종속변수로, 문화를 독립변수로 상정한다(White, 1949: 343). 즉 “인간의 생각, 느낌, 행동에 있어서 개인은 단순히 문화적 요소들에 대해 반응할 따름”인 것이다(White, 1949: 172). 이와 같은 입장에서 젠더를 바라본다면 성별 분업 이데올로기를 불변적인 상위 개념으로 구성함으로써 가부장적 지배를 기정사실화할 수밖에 없게 된다.

8) Pfau-Effinger(2004)은 이와 관련하여 독일, 네덜란드, 핀란드를 분석하고 이들의 성별 분업 모델의 변화를 밝혔다. 독일은 ‘여성 가정주부 모델’에서 ‘여성 시간제 돌봄 모델’로, 네덜란드는 ‘여성 가정주부 모델’에서 ‘이인 소득자, 이인 돌봄자 모델’로, 핀란드는 ‘가족 경제 모델’에서 ‘이인 소득자, 기관돌봄 모델’로 변화하였다.

[그림 2-2] 젠더체계의 변화 메커니즘



즉 [그림 2-2]의 흐름과 같이, 기존 젠더문화와는 다른 문화적 가치가 등장함에 따라 새로운 문화적 가치를 위한 행위자 간의 협상을 촉진하고 이는 제도에도 영향을 미쳐 젠더체계의 변화를 촉진하는 기제로 작용하고 있다고 보는 것이다.

제 2절. 젠더체계 관점의 한계

1. ‘여성 행위자’와 ‘젠더문화’ 중심적 접근

젠더체계는 성별 분업 형태의 변화 가능성을 가정한다는 측면에서 본 연구의 가정과 매우 밀접한 관련이 있다. 그러나 젠더체계적 관점은 여성의 노동시장 참여와 그 정도에 천착해 온 연구로서, 성별 분업 모델 변화를 젠더체계 내 문화적 요인에 주로 초점을 두어 제도와 행위자간의 상호작용은 비교적 미약하게 다루어지고 있다.

이러한 한계는 구체적으로 젠더체계 연구에서 독보적이라고 평가받는

Pfau-Effinger(2004)의 연구를 통해 확인할 수 있다. Pfau-Effinger은 젠더체계의 변화는 문화적, 사회적 통합 간의 불일치가 일어나고 이에 대해 사회적 행위자들이 기존의 젠더문화 및 젠더제도 차원에서 변화를 요구할 때 발생할 수 있다고 가정한다. 이러한 요구들은 기존의 젠더체계에 대해 문제를 제기하고 새로운 문화적 가치에 대한 협상을 진행시킬 것이기 때문이다. 예로 1970년대 서독의 고등교육을 받은 젊은 중산층 여성이 기존의 ‘가정주부로서의 여성’에 대한 문화적 모델에 문제제기를 했던 역사적 배경을 제시하고 있다(Pfau-Effinger, 2004: 48). 또한 네덜란드의 경우 젠더제도와는 독립적으로 여성의 노동시장 참여가 활발해지면서 새로운 젠더문화가 등장했음을 명시하고 있다(Pfau-Effinger, 2004: 173).

그러나 본 연구는 성별 분업의 모델이 여성의 노동 시장 참여 형태 이외에도 남성의 돌봄 노동 참여를 촉진하는 “*보편적 돌봄자 모델*(Fraser, 2000: 23)”로의 변화까지 논의의 범주로 설정하고 있다는 점을 상기시키고자 한다. 남성은 그동안 여성의 성별 분업 내 지위가 변화하는 과정에서 지속적으로 생계부양자 및 소득자로서 한정되어 왔다. 성별 노동 분업 논의가 근대적 남성 생계부양 모델에 대한 문제제기 이후 여성의 노동 시장 참여와 돌봄 노동의 관계를 중점으로 진행되어 왔다는 점을 고려한다면, 가장 평등한 젠더관계라고 평가되는 ‘*보편적 돌봄자 모델*’의 변화 기제에 대한 논의는 젠더문화적 가치의 변화 이외의 가능성에 대해서도 고려하여야 할 것이다.

실제로 남성의 돌봄 노동 참여에 대한 움직임을 평가하는 실증적 연구들은 문화적 담론의 한계를 지적하며, 성별 분업 형태의 변화를 촉진하기 보다는 “*지연된 혁명*(Hochschild, 1989)”이라는 평가를 내리고 있다. 따라서 남성의 돌봄 참여를 통한 ‘*보편적 돌봄자 모델*’로의 변화 가능성도 젠더문화를 초점으로 가정할 수 있는지, 남성들의 돌봄 노동에 대한 참여가 젠더문화적 가치의 등장에 어떠한 영향을 받고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

2. 젠더문화를 통한 보편적 돌봄자 모델 변화의 한계

아버지의 역할에 대한 문화적 가치가 변하고 있다는 주장은 국내외 문헌 모두에서 발견된다(Pleck, 1997; Lamb, 2004; Brannen & Nilsen, 2006; 김낙홍, 2011). 특히 서구의 경우 1980년대 전후로 남성의 육아 참여를 위한 논의가 다각도로 이루어져왔다(문은영 외, 2011: 11). 강조되던 아버지의 역할이 생계부양자로서 가족을 위한 기본적인 물질적 제공에 대한 일차적 책임에서 자녀의 일상적인 생활의 지원으로 변하고 있는 것이다(Lamb, 2004: 3-4).

국내에서도 가족 생활 내 남성의 책임과 관련하여, 소득 활동 이외에도 자녀 양육과 정서적 관계 형성 등 다양한 영역에 적극적으로 참여할 것을 강조하고 있다(백진아, 2009: 164). 이와 관련하여 김낙홍(2011)⁹⁾은 ‘바람직한 아버지’의 역할에 대한 설문조사에서 부양자로서의 아버지는 4.6%에 그치는 반면, 놀이상대, 상담자, 정서지원자로서의 아버지 역할을 선택한 비율은 총 86.2%에 해당한다고 밝혔다. 이는 더 이상 가정 내 남성의 역할이 생계부양자로서만 인식되지 않는 젠더문화의 변화를 의미한다.

그러나 동시에 이러한 문화적 가치의 변화가 곧 남성의 적극적인 돌봄의 실천과 직결되지는 않고 있다는 비판이 제기되고 있다(백진아, 2009, 양소남, 2013). 백진아(2009)는 질적 연구를 통하여 남성들이 아내의 취업과는 별개로 여전히 가족부양에 대한 압력이 지속되고 있음을 밝혔다. 또한 이영환(2008)은 아버지의 자녀양육 참여 경향을 분석하여, 연구 결과 어머니에 비해 아버지가 전적으로 수행하는 양육 영역은 없었으며, 맞벌이 경우도 홀벌이 부부 보다 남성의 육아참여는 높지만 여전히 일차적 양육 책임은 어머니에게 있음을 밝혔다. 조운경(2012) 연구를 통해서도 최근 국내 아버지들을 대상으로 한 양육지침서들이 아버지의 돌봄 참여 시간을 5-10분으로 제시하고 있음을 확인할 수 있다. 즉 남성들의 돌봄 노동 참

9) 김낙홍(2011)은 585명의 영유아기 자녀를 둔 아버지와 어머니를 대상으로 이들이 인식하고 있는 바람직한 아버지 역할에 대해 살펴보았다.

여는 시간의 양보다는 ‘질’의 문제로 환원되고 있는 것이다. 이는 곧 ‘일’ 중심의 남성성의 재현으로 아버지의 역할을 여전히 가계 부양자로서 상정하고 있기 때문인 것으로 해석된다.

이처럼 현대 남성들이 과거에 비해 가사와 양육부담 나누기에 더 적극적인임을 주장하는 연구들에도 불구하고(Bianchi et al., 2000; Sayer et al., 2004) 돌봄에 능동적으로 참여하는 아버지 상은 실체라기보다 하나의 신화에 불과하다는 지적이 제기되고 있다(Silverstein, 1996). 이러한 현상은 Hochschild(1989)의 “*지연된 혁명(stalled revolution)*”으로 표현되기도 한다. 즉 남성, 아버지를 바라보는 문화적 가치의 변화가 행위자의 능동적인 실천으로 직결되지 않고 있는 것이다.

그렇다면 남성의 돌봄 노동에 대한 직접적인 참여가 요구되는 ‘*보편적 돌봄자 모델*’을 향한 변화는 무엇을 통해 촉진될 수 있는가? 본 연구에서는 보편적 돌봄자 모델로의 변화 가능성을 젠더문화가 아닌 젠더제도와 행위자 간의 상호작용 측면에 천착하여 살펴보고자 한다.

제 3절. 성별 분업 변화를 위한 제도-행위자 측면의 이론적 접근

본 연구는 젠더체계 내 남성 행위자의 돌봄 주체로서의 변화에 초점을 두고 있다. 젠더체계 연구는 그동안 사적 영역에서 돌봄의 주체였던 여성들의 노동 시장 참여 변화에 초점을 두고 젠더문화를 통한 성별 분업 모델의 변화를 설명하고 있다. 젠더체계적 관점은 분명 남성행위자의 돌봄 참여를 통한 ‘*보편적 돌봄자 모델*’을 향한 변화까지 논의의 범주로 포함하고 있지만, 젠더문화를 통한 여성의 지위 변화에 초점을 두고 있어 남성 행위자의 돌봄 노동 참여에 대한 젠더제도의 영향에 대해서는 충분히 설명하지 못하고 있다. 따라서 본 절에서는 남성의 돌봄 노동 참여를 위한 젠더제도적 개입의 필요성에 대해 ‘젠더행하기’ 및 ‘젠더수행’ 논의와 실증 연구들을 통하여 살펴보고자 한다.

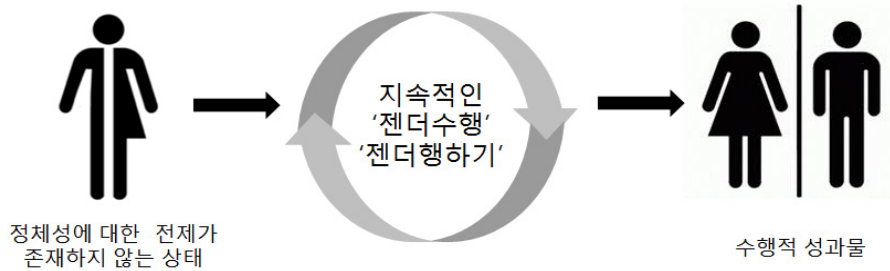
1. ‘젠더행하기’ 및 ‘젠더수행’

젠더를 행위, 즉 ‘수행’의 반복으로 바라보는 입장은 사회적 구성주의에서 시작된다. 이들은 ‘실재(reality)’를 주관적으로 구성되는 것으로서 해석하며(정혜정 외, 2009: 56), 젠더관계도 문화적으로 결정된 하나의 사실이 아닌 사람들 간의 사회적 상호작용 과정에서 얼마든지 재구성될 수 있는 의미로 받아들인다. 이러한 논리에 의하면 수세기 동안 유지되어 온 성별 분업 이데올로기도 특정한 사회적 상황에 따라서 그 의미를 달리 할 수 있다. 즉 개인이 속한 사회문화적 환경이 이미 굳건한 준거들을 소유하고 있더라도 그 상황에 속한 사람들과 특정한 의미를 공유함에 따라 젠더에 대한 개념은 다르게 구성될 수 있는 것이다.

이와 관련하여 사회심리학자인 Tavris(1999)는 각 개인의 행동이 언제나 사회에 의해 규정된 여성성 및 남성성의 정상 개념과 일치하는 것은 아니라고 지적한다(배은경, 2004: 88 재인용). 또한 남성성과 여성성을 불변하는 성격으로 간주하는 것이 오히려 남성과 여성 간의 실제적 삶의 맥락을 파악하지 못하게 하는 장애가 될 수 있다고 주장한다. 따라서 사회적 구성주의는 기존에 사회적으로 구성된 후 고착화되어 있던 것들을 당연한 것으로 받아들일 필요가 없는 것이다.

사회적 구성주의 관점에서 젠더를 연구한 West & Zimmerman은 이러한 상황에도 불구하고 젠더 정체성이 유지되고 있는 것은 ‘젠더 행하기(doin gender)’ 때문이라고 주장한다(West & Zimmerman, 1987: 126). 즉 개인의 역할과 규범을 결정짓는 것은 젠더 자체가 아니라 개개인의 적극적인 행위인 것이다. 이들은 ‘젠더 행하기’는 여러 가지 구조적 맥락에 의해 발생하며, 이들에게 부여된 기대뿐만 아니라 변화를 바라는 행위자의 심리적인 의지와 압력이 함께 작동 한다고 보았다. 이러한 기대와 변화 의지의 긴장과 모순이 젠더 관계를 변화시키거나 유지하게 되는 것이다.

[그림 2-3] “젠더 정체성은 지속적으로 수행되는 행위에 의해 형성된다.”

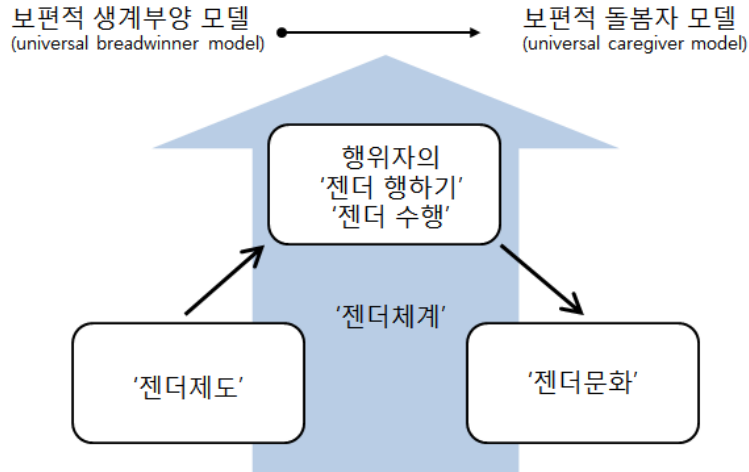


젠더를 행위의 반복적인 결과로 보는 입장은 여성 범주의 해체를 주장한 Butler의 ‘수행(performance)’ 논의와도 맞닿아 있다. Butler는 젠더는 존재(being)가 아닌 행위(doing)에 의해 구성된다고 주장한다(Butler, 2008: 348). 따라서 젠더 정체성은 젠더 수행 이전에는 존재하지 않은 것으로¹⁰⁾, ‘남성 주체’ 라는 것도 남성이 ‘된’ 것이 아니라 남성으로서 ‘행한’ 것에 의해 해석된다. 그렇기 때문에 주체는 항상 재형성과정 중에 있는 존재이며 젠더는 단지 “수행적 성과물” (Butler, 2008: 349)이라고 할 수 있다([그림 2-3] 참고). 즉 전통적으로 남성들에게 주어진 생계부양자로서의 역할과 근대적 남성성에 대한 가치 역시 ‘수행’의 변화를 통해서 언제나 변화할 수 있는 ‘사회적으로 구성된 일시적 젠더 개념’으로서 해석이 가능한 것이다. 이와 같은 논의에 따르면 성별 분업 모델의 변화는 행위자의 실천적 수행이 뒷받침 되어야 함을 알 수 있다.

이처럼 젠더 규정의 문제를 행위의 반복적인 수행으로 바라보는 접근 방식은 젠더 불평등의 문제를 상황적 행위에서 성취된 특성, 궁극적으로는 사회적 구성방식인 제도적 영역에 초점을 두게 된다(West & Zimmerman, 1987: 126). 이 때 여성과 남성을 구분하고 유지시키는 제도적인 힘은 사회 구성원으로 하여금 젠더 간의 구분을 마치 “자연스럽고(naturalness)”, “옳은(rightness)” 것으로 간주하도록 하는 상호간의 인증(interactional validation)으로서 작용하게 되기 때문이다(West & Zimmerman, 1987: 147).

¹⁰⁾ Butler는 이와 같은 개념을 수행성(performativity)이라는 용어로 표현한다.

[그림 2-4] 젠더제도-젠더수행-젠더문화



젠더문화적 가치의 변화가 남성들의 실천적 행위와 직접적으로 연결되지 않는다는 선행 연구들의 비판을 고려한다면, 위와 같은 논리는 젠더제도의 개입을 매개로 한 성별 분업 모델의 변화 가능성으로 연결될 수 있다. 젠더체계 내 젠더 행위자의 상대적 자율성을 인정하고 기존 젠더문화의 영향에도 불구하고 젠더제도의 개입으로 하여금 남성들의 수행 자체를 직접적으로 확대 및 변화시킴으로써 기존의 젠더 영역 및 성별 노동 분업 영역에 대한 인식 및 태도의 변화를 야기할 수 있기 때문이다. 이와 같은 본 논문의 접근은 위의 [그림 2-4]로 요약된다.

2. 젠더제도와 행위자의 ‘젠더수행’ 변화 가능성 선행연구 검토

젠더체계 내 젠더문화의 변화가 남성의 돌봄 노동 수행과 직접적으로 연결되지 않고 있다는 비판을 바탕으로 젠더제도와 행위자 간의 상호작용 가능성을 젠더수행 이론을 통해 살펴보았다. 그렇다면 남성들의 돌봄 수행은 제도적 요인에 의해서는 어떠한 영향을 받을 수 있는가? 남성의 돌봄 노동 참여와 직결되는 제도로 평가되는 남성 육아휴직 제도의 경험에 대한 국내외 선행연구를 통해 살펴보려고 한다.

(1) 국외 연구

남성 육아휴직자들의 경험을 분석한 선행연구에 따르면 남성의 육아휴직은 가정 내 가사와 돌봄의 동등한 분담을 실현할 수 있는 기제로 인정받고 있다(Brandth and Kvande, 1998; Seward et al., 2006; Chromholm, 2007; Fox et al., 2009).

남성 육아휴직 제도를 지지하는 집단은 아버지들의 육아휴직을 통해 육아에 대한 욕구를 수용하고, 깊이 참여하며 자녀와의 애착을 높여 결국 어머니와 육아 책임을 나누게 될 것이라고 주장한다(Wisensale, 2001; Seward, 2006: 2 재인용). 이는 출산 및 유아기 때부터 육아에 참여했던 남성들이 그 이후에도 적극적으로 부모의 역할을 수행하는 경향이 있다는 연구 결과들로 뒷받침 되고 있다(Giber & Lucas, 1985)¹¹⁾.

이러한 주장들과 관련하여 Brandth and Kvande(1998, 2002)는 1987년에 10쌍, 1996년에 30쌍의 남성 육아휴직 부부를 대상으로 인터뷰를 진행하였다. 그 결과 연구자는 “가정 내 부부간의 역할분담에 대한 재정의와 재분배 과정”이 나타났으며, 자녀에 대한 책임감뿐만 아니라 양육의 역할

¹¹⁾ 이와 같은 맥락으로 스코틀랜드의 가족들을 연구한 Backett(1982)는 어머니의 초기 양육 독점이 자녀의 특성과 욕구 등에 대해 더 잘 알게 되어 결국 자녀 돌봄의 책임자로서 자리 잡게 되는 기반이 되는 것이라고 밝혔다.

수행에 대한 자신감이 향상되고, 자녀와 더 많은 시간을 보내는 경향이 있음을 발견하였다.

또한 영국과 프랑스(Gregory & Milner, 2008), 북유럽 국가들을 분석한 연구들(Lammi-Taskula, 2006)도 남성 육아휴직의 가능성은 적어도 가정 내 부부간의 협상에 의한 가사 및 돌봄 노동 분담의 가능성을 열어줄 수 있다고 말하고 있다.

이러한 연구는 스웨덴에서 가장 활발하게 이루어지고 있다. Chromholm(2007)은 188명의 스웨덴 남성 육아휴직자를 대상으로 한 설문지 조사와 19명과의 심층 인터뷰를 진행하였다. 이를 통해 부부간의 동등한 육아휴직 사용이 가사와 육아에 대한 남성의 책임감을 높여주었음을 확인하였으며, 남성의 육아휴직 사용이 가정 영역뿐만 아니라 가정 외 영역에서도 젠더 평등을 실현시킬 수 있는 방안으로서 가능성이 있음을 다시 한 번 강조하였다.

Fox et al., (2009)의 연구도 생계부양과 돌봄의 책임을 공동 분담할 수 있도록 제도 안에 남성을 포함시키는 것은 일·가정 양립의 갈등 완화를 위한 정책적 시도 이상의 의미를 내포한다고 주장한다. 정책의 성공적인 결과는 평등한 가사 및 돌봄 노동의 분담을 통해 보편적 생계부양과 보편적 돌봄 사회로 나아갈 수 있는 바탕이 되기 때문이다.

이처럼 남성의 육아휴직은 대체로 남성 스스로 전통적인 남성성에 대한 인식, 더 나아가 가정 내 성별분업에 대한 태도를 변화시킬 수 있는 기회로서 긍정적인 평가를 받고 있다(Björnberg, 1998).

(2) 국내 연구

그렇다면 한국 사회의 맥락에서는 이와 같은 제도적 영향이 유사하게 나타나는가? 아버지 및 남성성에 대한 문화적 가치의 변화를 다룬 연구는 다양한 반면, 남성 육아휴직 경험자를 대상으로 이루어진 논의는 매우 부족한 실정이다. 지금까지 진행된 대부분의 논의는 남성 육아휴직률이 저

조한 현상에 문제의식을 느끼고 제도에 대한 인식 조사를 통해 제도의 수용태도에 영향을 미치는 요인과 사용이 어려운 이유 등을 밝히는 데 초점을 두었다(김수연, 2004; 이영석 외, 2008; 임대광, 2009). 그러나 이와 같은 논의는 남성들의 돌봄 노동에 참여하기 어려운 문화적 배경 및 제도 설계 자체의 실효성에 대한 설명들로, 제도와 의 상호작용을 통한 행위자의 변화를 파악할 수 없다는 한계가 있다.

남성 육아휴직 제도의 영향을 직접 연구한 남성 육아휴직 경험 연구는 국내에 현재까지 조운경·민웅기(2012) 연구가 유일하다. 이 연구는 *H*사의 남성 육아휴직자 부부 5쌍을 대상으로 심층인터뷰를 진행하였다. 분석 결과 연구자는 육아휴직을 사용했던 남성들이 성별 이분법에 도전하며 ‘돌보미’로서 역할을 충실히 이행하고 있음을 밝혔다.

그동안 남성 육아휴직자를 직접적으로 분석한 연구가 국내에는 전무하였기 때문에 위 논문은 국내 남성 육아휴직자의 돌봄 노동의 특성을 드러내고, 이를 통해 전통적으로 인식되어 온 남성성이 어떻게 변화되어 재해석되고 있는지 등을 밝혀준 매우 의미 있는 작업이다. 그러나 조운경·민웅기(2012)는 연구대상을 남성들의 육아휴직 사용이 비교적 자유로운 *H*사를 대상으로 진행함으로써, 육아휴직자들이 처해있던 가족 외 젠더 문화적 상황에 대해서는 언급하지 않고 있다는 아쉬움이 있다. 이러한 한계는 남성 육아휴직자들이 일반 다른 남성들과 상이한 문화적 배경에 놓여 있었을지 모를 가능성을 배제할 수 없다는 점에서 제도를 통한 남성 행위자의 인식의 변화를 파악하는 데 일부 한계가 따른다.

또한 남성들의 변화를 육아 수행 성격의 변화를 중심으로 파악하여 젠더 체계 변화의 증거가 될 수 있는 남성들의 성별 분업 인식 변화에 대한 분석이 충분히 이루어지고 있지 않다. 육아 참여 범위의 확대는 육아휴직을 통해 그동안 남성들의 젠더 수행 범위를 넓히게 되었다는 점에서 제도의 필요성 측면에서는 매우 고무적인 발견이지만 본 연구에서 밝히고자 하는 젠더체계의 변화 가능성까지 유추하기에는 더 나아간 논의가 필요하다.

따라서 본 논문에서는 다양한 직종에 종사하고 있는 남성들을 대상으로 그들이 처해있던 가정 내외 문화적 요인들을 함께 분석하여 그 한계를 밝히고, 육아휴직 제도를 통한 남성들의 가사 및 돌봄 노동의 수행이 가정 내 젠더체계의 변화를 가져올 수 있는가에 대한 물음, 그리고 만약 가능하다면 그 변화가 어떠한 방식으로 확인될 수 있는지에 대해 탐구해 보고자 한다.

제 3장. 연구방법 및 설계

제 1절. 다중사례연구

사례연구에서 “사례(case)”는 연구의 대상이자 방법론을 의미한다. 사례 연구는 개인층면부터 크게는 국제관계까지 걸친 현실세계에 대한 전체적이고 의미 있는 특징을 담아내기 위해 주로 사용된다(Yin, 2009).

Schramm(1971)은 사례연구의 본질에 대해 “일련의 의사결정을 조명하고자 시도하는 것”에 있다며, “왜 그러한 의사결정이 행해졌으며, 어떻게 실행되었는지, 그리고 결과가 어떠했는지에 대해 밝히는 것”이라고 설명한 바 있다(Yin, 2009: 43 재인용). 남성 육아휴직 제도의 경험을 다룬 기존 국외 연구들은 대부분 설문 조사를 통해 수행되었으며(Seward et al., 2006; Haas & Hwang, 2008), 심층면담을 통한 질적 연구를 통해 휴직자의 변화에 대해 설명하고자 노력했던 연구들도(Haas, 1990; Borg, 2010; 조운경·민웅기, 2012) 개별 사례 분석과 사례 간 분석을 통해 사례에 대한 구체적인 분석은 수행하지 않고 있다.

그러나 국내 남성 육아휴직자들은 전체 육아휴직자 중 2.79% 정도 밖에 해당되지 않기 때문에, 이들의 전반적인 경험은 상대적으로 ‘독특한¹²⁾’ 사례라는 점에서 매우 적합한 사례연구 대상이다. 또한 본 논문은 남성 육아휴직 사용에 대한 인식, 결정요인 등과 같은 통계적 결과를 예측하고자 진행된 기존 논의와는 다르게, 남성들이 육아휴직을 결정하면서 부딪혔던 문화적 한계와 제도사용 결정 이후 돌봄 노동 수행을 통해 휴직자들이 겪게 되는 인식적 변화를 종합적으로 관찰하고자 한다. 따라서 계량 연구 보다는 심층면담을 통해 돌봄 노동 수행 및 이에 따른 인식 변화의 특성을 살펴보면서, 복잡한 현상에 대한 이해를 탐구하기 위한 사례연구를 적용하고자 한다.

하지만 사례연구는 과학적 일반화를 위한 충분한 근거로 사용할 수 없

¹²⁾ Yin(2009: 312)는 좋은 사례연구의 자원으로 세 가지를 언급하였다. 첫째, 사례가 매우 독특하거나 대중적으로 흥미를 유발시키는 사례. 둘째, 중심 논의가 국가적으로 중요하거나 이론적, 정치적, 실무적 의의를 내포할 때, 셋째, 두 조건을 모두 만족하는 것.

다는 평가를 받기도 한다(Kennedy, 1976). 물론 사례연구의 목적이 모집단을 대상으로 한 ‘과학적 일반화’에 있지 않다는 반박도 가능하지만, 본 연구에서는 육아휴직이라는 ‘제도’의 사용자를 대상으로 탐구하고자 하기 때문에 사례연구의 한계를 보완할 수 있는 ‘다중사례연구(multiple-case study)’를 진행하였다. 다중사례연구는 “동일한 연구 내에 두 개 이상의 사례를 포함하는 것”으로서, 반복연구(replication)의 논리가 적용되기 때문에 사례연구의 외적타당성을 확보하기 위한 방법(Yin, 2009)이며, 단일 사례연구보다 더 공고한 연구로 평가되기 때문이다(Herriot & Firestone, 1983).

제 2절. 연구대상

사례연구에서 사례의 개수는 연구자 스스로 자신의 경쟁가설¹³⁾에 대한 높은 확실성을 확보하기 위해 5-6개 혹은 더 많은 반복연구를 수행하기도 한다(Yin, 2009). 따라서 본 연구는 남성이 육아휴직을 사용한 부부 8쌍¹⁴⁾을 대상으로 사례분석을 실시하였다.

최종 연구 참여자의 기준은 다음과 같다.

첫째, 3달 이상 ‘육아’만을 위해 남성 육아휴직을 신청한 30-40대 부부¹⁵⁾, 둘째, 보편적 생계부양 모델에 해당하는 핵가족 형태의 맞벌이 부부, 셋째, 직장과 자택이 수도권 일대에 위치하는 부부, 넷째, 남녀 모두 학사 이상의 학위를 소지한 부부¹⁶⁾, 넷째, 이전 연구참여자와 세부 직종이

13) 본 연구의 대표적인 연구문제는 ‘남성의 육아휴직제도의 활용이 젠더체계의 변화, 즉 보편적 생계부양모델에서 보편적 돌봄 사회로 나아가는 하나의 대안이 될 수 있는가?’이며, 따라서 경쟁가설은 ‘남성의 육아휴직제도의 활용은 보편적 돌봄 사회로 나아가는 데 별다른 대안이 되지 못한다’라고 해석될 수 있다.

14) 부부를 모두 연구대상으로 포함함으로써 가사 및 돌봄에 대한 참여 인식이 한 쪽 성(gender)에 의해 편향되어 분석될 수 있는 오류를 최소화하고자 하였다.

15) 남성 육아휴직 제도의 영향을 양적 연구를 통해 분석한 Hass & Hwang(2005) 연구 결과에 따르면, 제도의 효과는 90일 이상 육아휴직을 사용했을 때 더 분명하게 드러났다. 따라서 본 연구에서도 이를 고려하여 3개월 이상 육아휴직을 사용한 남성들을 대상으로 심층면담을 진행하였다.

16) 선행 연구에 따르면, 학력 수준은 ‘육아 결정(care decision)’에 영향을 미치고 있기 때

접치지 않는 육아휴직자를 선정하였다.

최종 연구대상은 남성이 육아휴직을 사용한 부부 8쌍으로 선정되었다. 남성이 육아휴직을 사용한 부부는 부부 모두 육아휴직을 사용한 사례가 5쌍, 남성만 육아휴직을 사용한 사례 3쌍으로 구성된다.

연구 참여자들의 인구사회학적 특성은 아래 <표 3-1>에 제시하였다.

<표 3-1> 연구참여자들의 인구사회학적 특성

분류	사례 A		사례 B		사례 C		사례 D	
	남편	아내	남편	아내	남편	아내	남편	아내
연령	30	38	45	37	33	33	36	32
학력	대졸	대학원졸	대학원졸	대학원졸	대졸	대졸	대졸	대졸
소득	450	450	400	300	200	300	200	400
업무 특성	기획	개발	무역	언론인	마케팅	프로그램 코디네이터	공무원 (주민센터)	해외 송금
휴직 기간	12개월	6개월	7개월	7개월	7개월	8개월	9개월	5개월
분류	사례 E		사례 F		사례 G		사례 H	
	남편	아내	남편	아내	남편	아내	남편	아내
연령	35	31	34	30	38	38	42	41
학력	대졸	대졸	대졸	2년제졸	대학원졸	대졸	대졸	대졸
소득	200	200	200	200	200	150	120	150
업무 특성	공무원 (시청)	예금 업무	제작, 연출	자산 운용	재가 복지사	민원, 영사업무	교육 (정당)	기획, 제작 편집
휴직 기간	12개월	3개월	12개월	—	3개월	—	12개월	—

문예(Sayer et al., 2004; Geisler & Kreyenfeld, 2012: 11 재인용) 대학교를 졸업한 고
학력자 집단으로 분석을 한정하였다.

제 3절. 자료수집 및 분석방법

총 8쌍의 사례는 2012년 11월부터 2013년 4월까지 의도적 표집과 눈덩이 표집을 통해 모집되었다. 각종 신문기사와 육아 블로그, 카페 등을 활용하여 직접 인터뷰 요청을 시도했던 5쌍의 부부와 인터뷰를 진행하면서 소개 받게 된 3쌍의 부부를 최종 연구대상으로 선정하였다.

연구자는 연구 과정의 윤리적 절차를 지키기 위해 면담 전 참여자에게 연구의 목적과 방법에 대해 미리 고지하였다. 또한 연구 참여 동의서에 연구 목적과 익명성의 원칙, 비밀보장 원칙 등을 설명하고, 연구 종결 후에는 녹음파일과 문서화 된 연구 자료는 정보가 유출되지 않도록 안전하게 보관할 것임을 설명하였다.

인터뷰 대상자를 섭외하는 과정에서 미리 예상 소요시간과 질문의 대략적인 범주를 알리고 조사 참여의 동의를 구했다. 면접은 사례(부부) 당 약 2-3시간 정도 소요되었으며, 반구조화 질문 형식으로 작성된 질문지를 바탕으로 상황에 따라 순서와 깊이를 조절하며 진행하였다. 가장 먼저 대상자의 간단한 생애주기와 육아휴직 전, 중, 후에 따른 양육 주체 변화, 가사 및 육아 분담 등에 대해 파악하였다. 이후 육아휴직 동기, 어려움, 관련한 변화 등을 질문하였고, 전반적인 인식을 알아보기 위해 부부의 일·가정양립 전략이나 육아 후 변화 등에 대해 함께 질문하였다.

면접은 대부분 퇴근 시간 이후나 주말을 이용하여 대상자의 집, 집 근처로 방문하거나, 평일에 부부의 각자 직장으로 찾아가 진행하기도 하였다. 직장이 아닌 집, 집 근처로 방문하였을 때에도 대부분 아이를 함께 돌보아야 했기 때문에 번갈아 가며 인터뷰를 진행하였다.

본 연구는 특정한 복수 집단을 비교하는 연구에 적합한 주제별 코딩 절차(Flick, 2009: 336)를 통해 사례연구에 이용되는 ‘사례 내 분석’과 ‘사례 간 분석’을 실시하였다. 사례 내 분석에서는 연구 참여자의 간단한 묘사와 남성 육아휴직과 관련된 경험적 특징과 면담 속에서 발견되는 인식적 특징에 초점을 맞추어 간략히 묘사하였다. 사례 간 분석에서는 각각의 사례에

대해 주제별 범주를 나누고 이를 통해 선택코딩을 진행하였다. 선택코딩에서는 연구대상이나 중심적 현상을 하나의 ‘사례’로서 파악하며, 핵심범주와 이와 관련된 하위범주를 함께 도출하는 방식으로 분석을 진행하였다. 이러한 과정에서 연구자의 이론적 견해에 따라 특정 사례만 선별하는 ‘차별선택의 오류’¹⁷⁾를 피하고자 노력하였다.

연구자는 녹음된 인터뷰 내용과 문서로 작성된 축어록을 수차례 반복해서 정독하며 추출된 개념들이 이론적 포화(theoretical saturation)에 도달하여 더 이상 새로운 범주가 발견되지 않는다고 판단될 때까지 자료 해석을 반복하였다.

제 4절. 신뢰도와 타당도

연구의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위하여 연구 참여자의 검토(member checks) 절차와 Denzin이 제시한 자료의 통합 방법을 활용하였다. 연구 참여자의 검토는 연구 참여자로부터 자료와 결론에 대한 피드백을 얻는 것을 의미한다. 이러한 방식은 연구 참여자들의 행동과 이야기에 대한 연구자의 확대 해석 및 왜곡을 제거할 수 있는 가장 중요하고 유일한 방법으로 평가된다(Maxwell, 2005: 136). 또한 자료의 통합 방법은 “여러 가지 자료들을 통합하여 현상을 이해하는 것”으로(김영천, 2006: 551) 그들의 경험과 인식의 변화에 대한 발언의 일관성을 확보하기 위해 면담 자료뿐만 아니라 남성 육아휴직자들이 육아 휴직 기간 동안 작성한 블로그의 글과 책, 다른 매체의 인터뷰 자료 등을 함께 참고하였다.

또한 연구의 외적 타당성을 높이기 위해 다중사례연구를 통한 반복연구(replication) 논리를 사용하였다. 반복연구의 논리는 복수실험(multiple experiment)과 유사한 것으로, 각각의 사례가 같은 결과를 예측하는지 확

17) ‘차별선택의 오류’는 Mill의 일치법(method of agreement)을 적용할 때 유념해야 하는 오류이다(안상훈, 2002: 54). 일치법은 유사성을 강조하는 비교연구에서 사용되는 방법으로, 관찰하는 현상에서 지속적으로 한 가지 요소 혹은 조건이 발견될 때 해당 사례들의 현상과 요소는 인과적 관계가 있다고 가정한다(남궁근, 2013: 255).

인하기 위해 사용된다(Yin, 2009: 102). 본 연구의 목적은 남성 육아휴직자들의 경험을 통한 보편적 돌봄 실현에 대해 탐구하는 것으로 위와 같은 반복연구를 통해 사례들 간의 공통점을 찾고자 하였다.

제 4장. 연구 결과

제 1절. 사례 내 분석

사례연구 결과는 크게 각 사례들의 특징을 다룬 ‘사례 내 분석’과 사례들간의 공통점을 바탕으로 서술되는 ‘사례 간 분석’으로 이루어진다. 본 절에서는 각 사례 내 특성에 초점을 둔다. 육아휴직을 결정할 당시의 상황과 육아휴직 과정 중의 경험, 이를 통한 남성들의 인식 변화 등의 특성을 간략히 담아내고자 한다.

사례 A는 아내의 6개월 육아휴직 사용 이후 남편이 바로 이어서 육아휴직을 사용한 경우이다. 부부 이외의 양육 지원은 없는 상태였다. 남편은 직장 내 동료 중 첫 육아휴직 신청자였다. 월 소득은 400만 원대로 남편이 아내보다 50-100만 원 정도 높았지만, 소득과 상관없이 남편은 아내의 학력과 일을 계속 하고 싶어 한다는 점을 고려하여 육아휴직을 결심하였다. 하지만 조직 내 첫 신청자이기 때문에 상사들을 지속적으로 만나 설득시켜야 했다. ‘남자가 육아하기 힘들다’는 동료들의 걱정과 ‘금방 포기해 버리지 않을까’ 하는 걱정을 하면서 육아휴직을 시작했다. 남편은 육아휴직을 통해 ‘아기에게 쏟아야 되는 정성이 이 정도까지 되어야 하는지 생각 못했다’며 육아를 부모 중 한 사람이 전담하는 것은 매우 어려운 일임을 깨닫게 되었다. 그러나 남편 A는 아이가 커가는 모습을 볼 수 없었다면 후회했을 것이라고 덧붙였다.

사례 B는, 아내가 7개월의 육아휴직을 사용한 후 남편이 다시 1년의 육아휴직을 이어서 사용한 경우이다. 월 소득은 300-400만 원대로 남편의 수입이 아내보다 100만 원 가량 더 많았다. 직급이 높아 육아휴직 사용에 다소 어려움이 있었지만, 남성의 육아휴직 선례가 많았던 H 언론사에 근무하고 있었기 때문에 자연스럽게 육아휴직을 시작할 수 있었다. 남편 B는 육아휴직 중 3개월까지는 하루에 한 두 시간씩 장모의 도움을 받다가, 4개월째부터는 베이비시터를 고용하여 주 3회씩 도움을 받았다. 하지만 육

아휴직 중 우울함을 느끼고, 체중이 10kg 감소할 정도로 심리적인 스트레스가 커 본의 아니게 아내에게 짜증을 냈었다고 기억했다. 남편 B는 남성의 육아를 촉진하기 위해서는 남성들이 가는 육아카페가 생길 정도로 세세한 부분의 변화까지 신경써야한다고 주장했다. 육아와 관련된 사회시설들이 여성 위주로 되어있어 어색함을 느꼈기 때문이다. 남편 B는 심리적, 육체적 어려움에도 아들과 교감할 수 있게 되고, 엄마보다 아빠를 잘 따르게 된 아이를 보며 육아휴직 결정에 의미를 두었다. 또한 육아휴직을 통해 육아는 오히려 남성이 해야 하는 일이며, 지금까지 남성들이 퇴근 후 잠깐 아이를 돌보는 것은 진정한 ‘돌봄’이 아니라고 생각하게 되었다고 한다.

사례 C는 아내의 8개월 육아휴직 후 남편이 7개월의 육아휴직을 이어서 한 경우이다. 부부 이외의 양육 지원은 없는 상태였다. 남편의 경우 사례 A처럼 조직 내 첫 육아휴직 사용자였다. 일부 상사는 ‘무슨 제도 있다고 네가 다 쓰냐’라며 자신을 ‘당돌하게’ 보았고, 육아휴직 제도를 사용하기 위해 동료뿐만 아니라 부장, 그 위의 상사까지 만나며 설득해야 했다. 남편 C는 육아가 너무 힘들어 하루라도 빨리 복직하고 싶었다고 털어놓았다. 이러한 배경에는 사례 B에서도 언급된 것처럼 남성의 육아를 지지해 주는 공동체의 부재와 주변의 부담스러운 시선들도 영향을 미쳤다. 남편 C는 아이에 대한 대단한 철학과 큰 열정이 있어서 육아휴직을 쓴 것이 아니라고 설명하며, 아버지로서의 책임감 및 그러한 느낌을 갖게 된다는 측면에서 남성들의 육아휴직의 중요성을 강조하였다.

사례 D는 아내가 첫째 아이 출산 후 육아휴직 4개월을 사용하고, 3년 후 둘째 아이를 출산하면서 아내의 5개월 육아휴직에 이어 남편이 1년의 육아휴직을 신청하고 10개월 정도 사용한 경우이다(인원이 부족하다고 하여 조금 빨리 복직했다고 한다). 남편 D는 공무원이었기 때문에 육아휴직 사용이 어렵지는 않았다. 따라서 첫째 아이를 출산한 후에도 남성 육아휴직을 고려했으나 남성의 주된 역할을 여전히 생계부양자로 바라보는 부모님의 반대에 부딪쳐 포기했다고 한다. 남편 D는 육아휴직 중 자녀 돌봄의 주 책임자로서 당황스러운 순간도 있었지만, 대체로 매우 좋았던 시간으

로 기억했다. 돌봄 노동에 적극 참여함으로써 화목하고 건전한 가족이 될 수 있었고, 아내를 비롯하여 여성을 이해할 수 있게 되었기 때문이다. 심지어 아내의 ‘잔소리’도 긍정적으로 받아들일 수 있는 바탕이 된다고 말했다. 육아휴직 이후에도 남편 D는 자신이 없을 때 아내가 힘들어 할 것을 잘 알기 때문에 집안일을 더 하려고 노력하고 있었다.

사례 E는 아내가 3개월의 육아휴직 이후 남편이 12개월의 육아휴직을 신청한 경우이다. 부부 이외의 양육 지원은 없는 상태였다. 남편 E는 업무 특성은 다르지만 사례 D와 같은 공무원으로 부모님과 여자형제의 부정적인 반응 외에는 육아휴직 사용에 큰 어려움은 없었다. 하지만 육아휴직 중 대부분의 시간을 아이와 혼자 지내야 했기 때문에 스스로 ‘어눌해지고 있다’며, 우울함을 느낀다고 털어놓았다. 이러한 경험은 아내가 겪었을 육아의 어려움을 깨닫게 되는 바탕이 되었다. 부부 H는 육아휴직을 통해 서로의 입장을 더 잘 이해하게 되었다고 말했다.

사례 F는 아내의 출산휴가 이후 남편이 1년의 육아휴직을 사용한 경우이다. 남편 F 역시 사례 A, C처럼 조직 내 첫 육아휴직 신청자였고 자신의 육아휴직으로 인해 회사가 손해를 볼 수 있음을 인지하였지만, 철저히 자신만을 생각했기 때문에 육아휴직을 결정할 수 있었다고 하였다. 육아휴직 초기 1-2개월 동안 남편은 그만 두고 싶을 정도로 힘들었다고 털어냈다. 하지만 이러한 경험들을 통해 남편 F는 아내를 진정으로 이해할 수 있게 되었다고 말하며, 육아휴직을 하지 않았다면 다른 남편처럼 아내를 이해해 주는 척 했을 것이라고 덧붙였다. 또한 아내와 가사 및 육아를 분담하는 모습은 아이에게도 성평등 인식을 심어줄 수 있을 것 같다고 생각하고 있었다.

사례 G는 아내의 3개월 출산휴가 이후 남편이 3개월의 육아휴직을 사용한 경우이다. 사회복지사로 근무하고 있었지만, 직장 내 육아휴직 첫 사례로 쉽지 않은 결정이었다고 기억했다. 남편은 육아휴직을 ‘선물’이라고 표현하며, 육아휴직 중 직접 아이의 천 기저귀를 빨고 정리하는 등 자신이 행할 수 있었던 세부적인 육아 수행에 대해 매우 뿌듯함을 느꼈다. 육

아휴직을 통해 자녀와 좋은 추억을 많이 만들 수 있었다고 설명하면서, 자녀를 더 사랑할 수 있게 한 행복한 시간으로 기억하고 있었다. 또한 육아휴직을 일종의 ‘훈련’ 이라고 덧붙이며, 육아휴직을 통해 양육에 대한 적절한 습관을 들이게 되었다고 설명했다. 아내는 이러한 남편에 대해 직접 육아의 주체가 되어보았기 때문에 여성을 이해하는 공감도가 다르다며, 그렇지 않은 남성들은 아무리 설명해도 이해하기 힘들다고 보았다. 이와 관련하여 남편 역시 육아휴직을 통해 남성의 돌봄 참여의 중요성에 대한 생각이 더 강해졌다고 말했다.

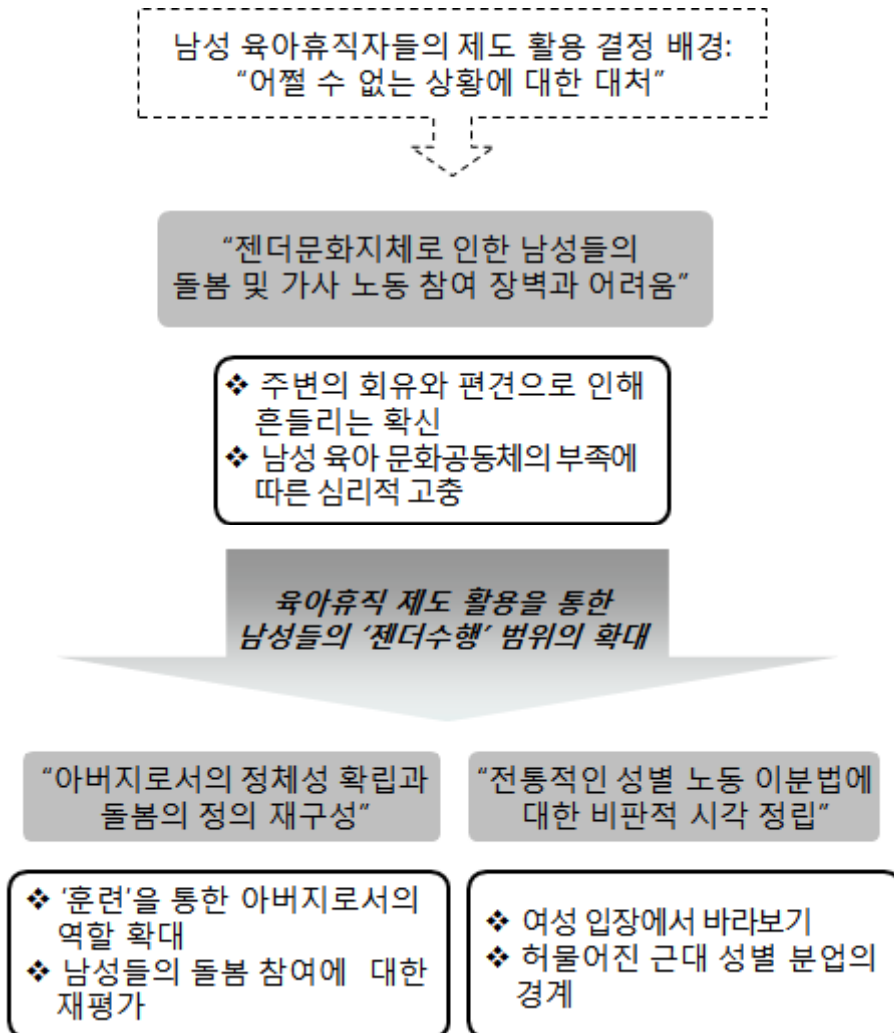
사례 H는 출산 한 달 후 남편이 12개월 동안 육아휴직을 사용한 경우이다. 남편 H 역시 조직 내 첫 육아휴직 신청자로 남성의 육아휴직을 당연하지 않는 것처럼 여기는 모든 사람들과 싸워야했다고 말했다. 이러한 문화적 한계에도 불구하고 육아휴직 결정은 자신에게 모성애와 같은 감정이 형성될 수 있었던 계기가 되었다고 설명했다. 더 나아가 남자들이 돌봄의 주체로서 역할을 하지 않는 상황에 대해 모성애는 문제가 되지 않는다고 덧붙였다. 남편 H는 육아 노동 강도가 너무 세서 육아휴직 동안 일에 대한 생각은 전혀 할 수 없었다며, 이러한 경험은 아이에 대한 이해뿐만 아니라 여성에 대한 이해도 높아질 수 있었던 배경이 되었다고 하였다. 이와 관련하여 아내는 남편 H에 대해 가사노동이 취미인 남자는 아니지만, 성평등한 사회를 지향하기 때문에 스스로 노력하는 편이라고 표현했다.

제 2절. 사례 간 분석

앞서 제시한 사례 내 분석은 각 사례들의 상황적, 경험적 특징에 초점을 두고 서술되었다. 사례 간 분석에서는 사례 내 분석을 바탕으로 심층면담 자료를 활용하여 각 사례들의 공통점과 차이점에 기반하여 소주제들을 찾고 중심주제들이 발견하는 과정을 통해 연구문제에 대한 결과를 도출하고자 한다. 사례 내 분석에서 개별 사례의 특징에 초점을 두었다면, 사례들 간의 공통점을 도출하는 사례 간 분석에서는 Mill이 제시한 일치법(method of agreement)의 ‘차별선택의 오류’ (안상훈, 2002: 54 재인용)를 피하고자 노력하였다.

요약된 사례 간 분석 결과는 [그림 4-1]와 같다.

[그림 4-1] 사례 간 분석 내용



육아휴직 제도를 통한 남성들의 변화를 분석하기에 앞서 육아휴직을 사용한 남성들의 결정 배경에 대해 언급하고자 한다. 이러한 결정 배경에 대한 이해는 육아휴직 제도를 사용한 남성들도 다른 남성들과 마찬가지로 이분법적 젠더문화의 영향을 받고 있었음을 간접적으로 알 수 있기 때문이다.

기존 연구에서도 언급되고 있듯이 여성들의 육아휴직이 당연시 되는 것과 달리 남성들은 복합적인 이유로 육아휴직을 결정하게 된다(Bekkengen, 2002; Klinth, 2008: 23 재인용). 즉 돌봄의 주체로서 남성들의 능동적인 참여가 이루어지는 것이 아니라 상황에 따른 돌봄의 대안으로서 인식되고 있음을 의미하는 것이다. 본 논문의 연구참여자들도 다양한 이유를 바탕으로 육아휴직 사용을 결정하였다.

하나의 공통적인 상황은 모든 부부가 돌봄의 ‘공백’에 대한 해결 방안으로 남성의 육아휴직을 결정하게 되었다는 것이다. 즉, 각 부부는 아이를 돌볼 사람이 없다고 판단한 상황이었다. 아내는 출산휴가 및 육아휴직 사용 후 직장으로 복귀를 해야 했고, 양가 부모님의 지원도 고려해 보았지만 거리상의 문제, 부모님의 건강상의 이유로 모두 상황이 여의치 않았다. 보육 시설 이용도 고려해 보았지만, 급격한 수요의 증가로 여전히 연락을 기다리고 있는 ‘대기’ 상황이었고, 이용 가능하더라도 보육시설과 베이비시터에 대한 불안함 때문에 이들은 ‘아이가 어느 정도 걷고 의사표현을 할 수 있을 때까지’는 부모가 직접 돌보아야 한다는 필요성에 대해 부부 간의 합의가 이루어진 상황이었다.

주변에서는 ‘자녀돌봄’을 위해 육아휴직을 선택한 아버지들이 ‘대단하고 용감하고 신기한 존재’로 인식되고 있지만, 육아휴직을 결정한 부부들에게는 육아휴직 제도는 ‘어쩔 수 없는 상황’에 대처하기 위한 최후의 수단이었음을 인지할 필요가 있다.

1. 젠더 ‘문화지체’로 인한 남성들의 돌봄 및 가사 노동 참여 장벽과 어려움

남성들은 ‘돌봄의 공백’¹⁸⁾을 채우기 위해 육아휴직 결정을 내리지만, ‘생계부양자’로서 자신을 바라보는 가족들과 주변 시선에 의해 어려움을 겪게 된다. 이러한 현상은 새로운 아버지상(new fatherhood)에 대한 사회적 기대와 그에 따른 젠더 문화 추세에도 불구하고 여전히 남성의 돌봄 노동에 대한 전적인 참여로 이어질 수 없는 한계를 보여준다. 또한 갑작스런 역할 변화로 인해 심리적 고충을 경험하게 되는데 이를 통해 남성들이 돌봄을 수행하면서 겪게 되는 현실적인 어려움을 의논하거나 해소할 수 있는 문화적 장치도 매우 협소한 상태임을 알 수 있었다.

젠더체계적 접근에 의하면 행위자와 젠더문화간의 상호작용이 젠더체계의 변화 기제로서 작동하지만, 남성의 돌봄 노동 참여와 관련해서는 이미 사회 깊숙이 고착된 근대적 성별 분업에 대한 기존 가치가 남성의 돌봄 노동 참여를 요구하는 새로운 사회적 기대와 상충되는 ‘문화지체(cultural lag)¹⁹⁾’ 현상이 발생하고 있는 것이다. 이러한 지체 현상은 남성들이 ‘보편적 돌봄’을 실현하는 데 큰 장벽으로 작용하며 스스로의 결정에 대해 끊임없는 의구심과 고민의 바탕이 되었다.

18) 본 연구에서 돌봄의 공백은 여성의 출산휴가와 육아휴직 후 아이를 어린이집에 맡길 수 있다고 판단하거나, 어린이집에 ‘자리가 났다’는 연락을 받은 시기까지를 의미한다. 연구 참여자들 모두 너무 어린 나이에 보육시설에 아이를 바로 맡기는 것에 대한 두려움이 있었기 때문이다. 각종 매체를 통해 소개된 육아시설의 폐해와 각종 문제점들 때문에 자신의 아이가 ‘어느 정도 걸을 수 있고 의사표현을 할 수 있을 때’ 보내야 한다고 생각하고 있었다.

19) ‘문화지체’는 상호연관된 두 가지의 문화 중 한 쪽이 변화되는 과정에서 기존의 문화적 가치와 변화하는 가치 사이의 불조화를 야기하는 현상을 의미한다(Ogburn, 1957: 167). 문화지체이론은 ‘지체’라는 용어의 포괄성 때문에 비판을 받기도 하지만(Merton, 1951; Brinkman & Brinkman, 1997: 609 재인용), 본 연구에서 의미하고자 하는 근대 성별 분업에 대한 믿음과 최근 부상하고 있는 남성의 돌봄 노동 참여에 대한 사회적 기대와의 상충 현상을 잘 설명해 주고 있다.

(1) 주변의 회유와 편견으로 인해 흔들리는 확신

“누구는 애 안 키워봤냐 왜 유난을 떠냐.” 근데 이 얘기는 남자들이 다 했어요. 남자답지 못하다. 이런 어떤 가부장적인 사회 안에서 갖고 있는 낙인도 있고...그거를 이제 당연하지 않은 것처럼 여기는 모든 사람과 싸워왔죠.(사례 G, 남편)

연구를 진행하기 위해 각종 인터넷 블로그와 남성들이 자주 방문한다고 알려진 각종 사이트들을 방문하며 남성 육아휴직자를 찾는다는 글을 올리고 주변의 많은 이들에게 본 연구자가 남성 육아휴직자를 찾고 있음을 적극적으로 알렸다. 각종 연구소와 방송국에서 남성 육아휴직자를 찾고 있다는 글을 보고 연구자와 작가, 기자들에게도 연락해 보았지만 그들 역시 어려움을 겪고 있었다. 현재 2012년 기준으로 국내 남성 육아휴직자 수는 1,790명으로 여성 육아휴직자 수의 약 2.8%에 그치는 수준이었고 공무원이 아니면서 육아만을 위해 육아휴직을 한 남성은 더더욱 소수에 불과했기 때문이다²⁰⁾.

수개월 동안 육아만을 위해 육아휴직을 사용한 남성을 찾으면서 가장 많이 들었던 이야기는 ‘그런 사람이 정말 있어?’ 라는 의문과 ‘신기하다’ 라는 감탄사였다. 이미 국내에서도 남성들, 특히 아버지의 육아 참여 중요성에 대한 연구가 활발해지기 시작하였고, 대중매체에서도 적극적으로 남성

<표 4-1> 육아휴직 사용 현황

(단위: 명, 백만원)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	총 육아휴직자	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137	64,069
	여성	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735	62,279
	남성	181	208	230	310	355	502	819	1,402	1,790
육아휴직 지원금총액		20,803	28,242	34,521	60,989	98,431	139,724	178,121	276,261	357,797
20)	여성	20,477	27,755	33,989	60,249	97,449	138,221	175,582	270,500	348,644
	남성	326	487	532	740	982	1,503	2,539	5,761	9,153

출처:고용노동부(고용보험DB자료)

* 육아휴직자 수는 육아휴직급여 수급자 수를 의미함.

육아휴직 혹은 남성 육아에 대한 사례를 알리기 시작했지만 여전히 육아를 위해 육아휴직을 한 남성은 ‘신기한 존재’ 였다. 이처럼 육아휴직을 시도하는 남성들이 아직까지 매우 소수였기 때문에 면담 대상자들 역시 육아휴직을 결정하는 과정에서 다양한 어려움을 겪게 되었다.

특히 부부 간의 육아휴직을 결정한 이후 남성들은 직장에서 여러 가지 장벽에 부딪혀야 했다. 공무원으로 근무 중이었던 사례 D, H, 그리고 육아휴직 사용이 비교적 자유롭다고 알려진 언론사에 근무하던 사례 B를 제외하고는 모두 자신이 속한 조직 내 첫 육아휴직 신청자였기 때문이다. 실제로 이들은 ‘퇴사’를 염두에 두고 육아휴직 결정을 회사에 알려야 했다. 육아휴직 제도가 일과 가정을 양립하기 위한 하나의 수단이 아닌 생계부양자의 역할과 돌봄자로서의 역할 간에 한 가지를 포기해야만 하는 선택의 대상으로 전락한 것이다.

게다가 대부분의 사례에서 육아휴직 결정에 대해 주변으로부터 회유를 받은 경험이 발견되었다. 사례 A는 IT 계열의 회사에 다니고 있기 때문에 스스로 조직 분위기에 대해 긍정적인 평가를 하고 있었다. 육아휴직을 사용하겠다고 했을 때 비록 ‘팀장, 조직장, 이사’ 까지 만나야 했지만 아무도 육아휴직을 사용하지 말라고 이야기하는 사람은 없었다고 말했다. 그러나 회유와 설득이 뒤따랐다. 흥미로운 점은 이외의 사례에서도 발견되는 직장 내 동료들의 회유 시도는 대부분 남성들에 의한 것이었다.

“분명히 뭐 지금 일 년 쓴다고 하겠지만 1, 2개월 쓰다가 포기하고 ‘다시 복직 할래요’ 라고 얘기 할 것이다. 분명히. 그러니까 잘 생각해서 해 봐라” 라고 하시고... 육아가 정말 쉬운 게 아니라고 생각을 하시고 계시니까. 힘들 것이다. 특히 남자가 하기에는 더 힘들 것이다.(사례 A , 남편)

“육아휴직 해봐야 남자가 도움 안 된다. 왜 그러냐.” 이렇게... 이것 역시 남자들이 다 얘기했죠. 남자들이 와서 그런 얘기를 하는 거죠. 여자들은 굳이 와서 그렇게 말리면서 말을 할 이유는 없으니까. (사례 H , 남편)

위 사례들과 같이 남성들의 육아 참여는 직장 동료들, 친구, 친척, 이웃 등에 의한 질책으로 위축되는 경우가 발생한다. 특히 남성들은 여성들과 다른 비공적인 사회 지지체계(informal social support systems)를 갖고 있다고 평가되는데 이러한 관계망에 의해 남녀의 전통적인 성역할을 유지시키고 존속시키는 경향이 있기 때문이다(Lamb et al., 1987). Lein(1979)는 이에 대해 남성들이 동료의 양육 참여를 우습게 여기고 직장이나 자신들의 동료 관계에 더 많은 노력을 쏟기를 강요하는 경향이 있음을 밝혔다. 따라서 주변 남성 동료들의 이와 같은 회유는 실제로 육아휴직 사용에 대한 남성들의 결심에 ‘과연 잘 해낼 수 있을까’ 하는 의구심을 갖게 하고, 더 나아가 그들의 결정을 불안하게 하는 요소로 작용하고 있었다.

또한 남성들의 육아휴직은 아내를 제외한 다른 가족들에 의해 제약을 받기도 하였다. 특히 자녀가 2명인 부부 D는 첫 아이 출산 후 남편의 육아휴직에 대해 고민하였지만, 시부모의 반대에 부딪히게 되었다. 어머니는 아들의 결정을 ‘유난’ 이라고 판단하였다. 하지만 둘째 자녀를 출산 후 육아휴직을 다시 한 번 결심하면서 부부 D는 육아휴직의 이유를 직장과 잠시 떨어져 있을 수 있는 좋은 기회로서 설득함으로써 결국 부모의 허락을 얻어 낼 수 있었다. 즉 ‘남성’ 혹은 ‘아들’ 들은 그들에게 주어진 ‘생계부양’의 의무 외 ‘돌봄’의 주체로서의 책임은 ‘유난’한 행위로 저평가되고 있는 것이다.

저도 육아 휴직 한다고 했을 때 부모님들이 되게 싫어했거든요. 애써 아들 키워놨는데, 애가 회사 안 다니고, 회사 그만 둔 건 아니지만 1년 간 회사를 안 다니고... 안 하면 안 되겠냐는 얘기를 많이 하셨거든요. 차라리 내가 봐 줄게라고 얘기를 많이 하시지만 사실 봐 줄 수 있는 형편도 안 되거든요. 내가 잘못했다고 생각을 하지는 않지만 괜히 미안한 마음이 드는 건 사실 좀 있거든요.(사례 A, 남편)

첫째 두고 나올 때는 진짜 걱정이 많았고 그래서 그때도 육아휴직을 남편이 내냐 이제 그런 얘기를 했었어요. 그랬는데 어... 시부모님이 별로 안 좋아하셨어요. 아들... 뭐 남자가 무슨 육아휴직을 내냐 이런.. 유난을 떤다 이러면서 안 좋아해서.(사례 D, 아내)

가족들은 좀 부정적이었고요. 남자가 아이를 키운다는 게 쉽지 않기 때문에 휴직을 내서 굳이 그렇게 해야 하나. 얘기를... 이해가 좀 안되신 부분들이 있었어요.(사례 E, 남편)

이처럼 세대 간의 인식 차이 역시 남성의 가사 및 돌봄 노동의 참여의 장벽으로 작용하기도 한다. 주변 가족구성원들에 의해 제약을 받기도 한다. 위의 사례에서처럼 실제로 Brannen & Nilsen(2006)은 남성의 역할 인식 변화를 분석하며 영국의 가족을 3세대로 나누었다. 가장 윗세대를 ‘일 중심(work-focused)’ 아버지 모델, 중간 세대를 가정적인 남성 모델, 그리고 가장 젊은 세대를 ‘직접 참여(hands-on)’ 하는 아버지 모델로 구분하였다. 국내에서도 아버지 역할에 대한 남성들의 인식이 변하고 있다는 연구 결과를 고려한다면 가족 내 육아휴직 결정으로 인한 갈등은 남성에게 요구되는 역할에 대한 세대 간 인식 차이에 의한 것일 수 있음을 알 수 있다.

또한 국제 비교 연구에서 남녀가 가장 평등한 국가로 알려진 스웨덴에서도(Lopez-Claros & Zahidi, 2005) 일부 여성들은 남성들을 자신만큼 좋은 돌봄 주체로 생각하지 않기 때문에 오히려 남편이 육아휴직을 사용하는 것보다 자신이 사용하는 것을 선호한다는 연구결과가 있다(Hwang, 1985; Chronholm, 2007: 12 재인용)²¹⁾. 새로운 아버지상에 대한 문화적 변화가 진행 중이지만 여전히 남성은 부차적인 돌봄 주체로서 인식되어 이들의 능동적인 참여를 제한하게 되는 것이다.

남성들은 주변 동료들과 가족 구성원 이외에도 사회적 편견으로 인해 불편함을 겪거나 심리적으로 위축되기도 하였다. ‘육아’ 중인 남성은 곧 ‘실직자’, ‘휴가 중’, ‘능력 있는 아내를 둔 능력 없는 남자’ 등으로 해석되기 때문이다.

²¹⁾ 이러한 현상과 관련하여 Allen & Hawkins(1999), Barnett(2003) 등은 ‘아내의 영역 지키기(Maternal gatekeeping)’라고 명명하고 있다(강학중·유계숙, 2005: 195-6 재인용).

주위 보는 시선이 아 저 아빠는 뭐... 실직하셨구나, 아니면 오늘 휴가인가보다... 그러니까 하루 이들은 쉬는 날에 애 보는 줄 알겠지만 동네 아파트 놀이터 같은 경우는 제가 이제 매일 나가면 보는 눈빛이 이제 얘기는 안하지만 애처롭게 보고 그런 게 있죠.(사례 C, 남편)

저희 집 근처에 노인 복지관. 그니까 복지관이 있었는데, 그니까 이제 날이 좀 풀려가지고 2월, 3월 이때쯤은 애를 제가 이렇게 메고서 어깨 띠 메고서 이제 그 주변 한번 산책하고 이렇게 돌아다닐 때, 할머니 할아버지들이 이제 뭐 손가락질하 시더라고요. (웃음) 저 뭐 하는 거냐고.(사례 D, 남편)

이처럼 사회가 요구하는 남성과 아버지의 역할이 변하고 있다는 연구결과가 있지만²²⁾, 여전히 남성은 ‘생계부양’의 주된 주체로서 인식되어 이들의 돌봄 노동에 대한 적극적인 참여를 제약하고 있음을 알 수 있다. 즉 남성들은 ‘생계부양자’로서의 역할 이외에 ‘돌봄 주체’로서 새로운 역할 수행을 시도하는 과정에서 문화지체로 인해 주변 사회구성원들의 회유와 편견에 부딪히게 되고, 이를 통해 가사 및 돌봄 노동 참여 자체가 제약되거나 자신들의 결정에 대해 끊임없는 의구심을 가질 수밖에 없는 환경에 놓이게 되는 것이다.

(2) 남성 육아 문화공동체의 부족에 따른 심리적 고충

제가 요즘에 사람들이랑 얘기를 못해서요... 사람들이랑 얘기하는 게 어눌해 진 것 같아요. 감안하셔야 해요. 저 원래 그런 사람 아니에요...(사례 E, 남편)

남성들은 주변의 회유와 육아를 전담하고자 하는 남성에게 대한 편견으로 인해 육아휴직 결정의 기로에서뿐만 아니라 육아휴직 과정에서도 끊임없이 자신들의 행위에 대해 왜곡된 평가를 받는다. 따라서 젠더문화의 지체

²²⁾ 선행 연구에서도 밝혔듯, 아버지들을 대상으로 한 김낙홍(2011)의 연구에 의하면 ‘바람직한 아버지’의 역할에 대한 설문조사에서 부양자로서의 아버지는 4.6%에 그치는 반면, 놀이상대, 상담자, 정서지원자로서의 아버지 역할을 선택한 비율은 총 86.2%에 해당하였다.

현상은 남성들의 직접적이고 능동적인 가사 및 돌봄 노동의 참여를 가로막는 장벽으로 존재한다. 이 밖에도 남성들은 육아휴직 초기에 문화적으로 고립되는 경험을 하게 되는데, 이러한 현상을 통해서도 아버지상에 대한 새로운 가치 변화만으로는 남성들의 실질적인 돌봄 노동 실천으로 직결되기 어려운 현실을 확인할 수 있다.

남성 육아휴직자들이 겪게 되는 현실적인 어려움 중 가장 대표적인 증상은 ‘우울’이었다. 우울한 기분, 어눌해진 어투 등은 육아휴직 중인 여성의 증상으로 받아들여진다. 특히 ‘산후우울감(postpartum blue)²³⁾’ 나 ‘산후우울증(postpartum depression)²⁴⁾’이라는 용어는 주로 여성에게 나타나는 증상으로 알려져 있다. 그러나 육아휴직을 경험한 남성은 이러한 우울증이 여성에게만 오는 것이 아니라고 말한다. 또한 육아로 인한 허리 통증이 생기고, 제 때 식사를 챙기지 못해 육아휴직 초기 3개월 동안 체중이 10kg나 줄어든 사례도 있었다.

지금 육아휴직 우리나라에서 하고 있는 남성들은 되게 힘든 거죠. 그 우울한.. 우울증이 남녀의 차이는 아니거든요? 호르몬의 차이나 이런 건 있는데 남자도 똑같이 와요. 남자는 오히려 더 많이 올 수도 있어요, 어떤 면에서는. 그러니까 사회적으로 어떤 것들이 ‘컷다’라든가... 그런 변화가 너무 크잖아요, 여성도 물론 크지만. 한꺼번에 그런 것들을 차단당한 상태이기 때문에...(사례 B, 남편)

저도 말할 사람이 없어서 애기 혼자 보면서 혼자 밥 먹을 때도 있고 집에 혼자 있으니까 우울하고. 이제 그런 증상이 남편한테 나타나더라고요(웃음). 답답한 거죠. 아무도 없이 하루 종일 애랑만 있으니까. 밥도 혼자 먹기 싫고 약간 우울증 비슷하게, 가끔씩 보면 기분이 안 좋아요.. 게다가 (아이 본다고 지금) 금연까지 하니까. 근데 모든 엄마들이 그렇듯이 집에서 애기 혼자 보면.. 저도 그것 때문에 되게 많이 힘들었거든요?... 남편도 똑같죠.(사례 E, 아내)

23) 출산 후 85%에 달하는 여성들이 일시적으로 우울감을 경험하게 된다. 대부분은 일상적 생활에 장애를 초래할 정도로 심각하지 않다. 대부분의 경우 자연소실 되지만 산후우울증으로 이행되는 경우도 있으며, 주로 우울·짜증·눈물·불안 및 기분변화 등의 증상이 있을 수 있다(출처: 국가건강정보포털, <http://health.mw.go.kr>).

24) 산모의 약 10%~20% 정도가 경험하고 있으며, 대개 산후 4주를 전후로 발병하지만 드물게는 출산 후 수 일 이내 혹은 수개월 후에도 발생할 수 있다. 방치할 경우 산모 자신은 물론, 유아의 발달과 가족관계에 심각한 영향을 미칠 수 있다(출처: 국가건강정보포털, <http://health.mw.go.kr>).

육아휴직 중인 남성들이 우울함을 느끼는 데에는 돌봄 주체로서 ‘소외’ 되는 경험들이 배경이 되었다. 육아에 적극적으로 참여하는 남성이 늘고 있지만 이들에게는 정보를 나누고, 육아 스트레스를 공유할 수 있는 공동체가 매우 부족하기 때문이다. 육아와 관련된 모든 정보 및 의사소통의 장은 여성 위주로 형성이 되어 있었기 때문에 남성이 적극적으로 참여하는 것에 어려움을 느꼈다. 또한 일부 인터넷 카페와 블로그들은 남성들이 가입할 수 없도록 차단되어 있어 육아 정보를 얻는 데에도 한계를 느꼈다. 한편, 남편 H 역시 남성들과는 육아에 관련된 이야기를 할 수 없었다며, 육아휴직 동안 여성들과 어울리다 보니 ‘엄마’들의 대화법을 알게 되었다고 덧붙였다. 그러나 이와 같은 대처는 오직 남편 H에게만 발견되었고, 나머지 사례들은 육아휴직 기간 동안 주로 소외된 채 시간을 보내야 했다.

아줌마들이니까 보육센터 같은데 와서도 애를 놀게 하고 모여서 정보도 얻고 가고 그런 게 되게 많아요, 스트레스 쌓이잖아요. 그런 거 수다로 풀고 서로.. 그런 게 되게 중요하거든요? 근데 저는 되게 힘들었던 게 그런 게 없는 거죠. 전무한거죠. 그러니까 고스란히 내가 떠안아야 하고.(사례 B, 남편)

엄마들이나 아줌마들 커뮤니티가 전부 여성 위주예요. 저는 하루 종일 아이랑 단둘이 집에 있는데 여성들 같은 경우는 이웃집도 놀러 가고 옆집에서 놀러오기도 하고, 본인 애기 데리고 다른 엄마 집에 가기도 하는데, 제가 남자인데 애기안고 다른 여자 애보는 데 갈 수 없잖아요 오지도 않고. 그렇게 만나면 또 분위기도 이상하잖아요. 혼자서 애를 봐야 된다는 것에 대해서 너무 답답해지고... 좀 뻘뻘하죠. 놀이터 이런 데 아줌마들끼리 모여 있으면 아줌마들끼리는 서로 가서 얘기하고 하는데 저는 가서 얘기하기도 그렇고 혼자 그냥 뻘뻘하게 있죠...그래서 더 어려워요 환경이.(사례 C, 남편)

맘스카페들, 파워블로그들 가입도 안 돼요²⁵⁾, 남성들은. 왜 파워블로그들 보면 육아정보 나오는 블로그 많잖아요. 남편이 00이 키우면서 블로그를 들어가 봤는데 남자는 가입이 안 되는 거예요...(사례 C, 아내)

이와 관련하여 남편 B는 유럽에서는 남성들이 아이를 맡기고 모여서 차를 마실 수 있는 ‘휴식센터’ 같은 곳이 있다고 설명하면서 한국 남성들이 육아 주체가 될 수 없는 이유 중 하나는 이러한 환경이 매우 열악하기 때문이라고 설명했다. 한국여성정책연구원이 최근 제시한 남성의 육아참여 활성화 대안을 살펴보면²⁶⁾, 육아휴직 제도의 활용을 촉진시키기 위해 육아휴직 제도 자체의 확대에 초점을 두고 있다. 즉, 남성들이 육아참여 중 현실적으로 겪게 될 어려움에 대한 제도 개선 내용은 언급되지 않고 있는 것이다. 그러나 위와 같은 문화적 맥락에 의해 남성들의 가사 및 돌봄의 참여가 저해되고 있음을 고려한다면, ‘생계부양’에서 ‘돌봄’의 주체로 이행하는 과정에서 남성이 겪게 될 어려움을 최소화 할 수 있도록 세부적인 제도 개선 역시 병행되어야 할 필요가 있음을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다.

이처럼 남성들의 보편적 돌봄 실현을 위한 주체적인 가사 및 돌봄 노동의 실천은 이를 뒷받침해주는 사회적, 문화적 공동체의 부족으로 인해 더 어려움을 겪고 있다. 여성의 노동시장 진출이 활발해지면서 남성에게도 생계부양 이외의 역할을 수행하도록 강조하고 있지만, 뿌리 깊게 자리한 근대적 남성 역할에 대한 편견과 함께 관련 공동체 역시 매우 느리게 형성되고 있는 것이다. 비록 남성의 역할에 대한 새로운 문화적 가치가 등장하고 있다고 평가되지만, 이러한 변화들이 남성들의 능동적인 가사 및 돌봄 노동 참여로 직결되기에는 많은 장벽과 어려움이 뒤따르고 있음을 알 수 있다.

25) 대표적인 육아 카페는 ‘맘스홀릭(cafe.naver.com/imsanbu)’이 있다. 100인의 아빠단 공식 커뮤니티로서 남성들을 위한 육아 카페(<http://cafe.naver.com/motherplusall>)도 개설되었으나 여성들 전용 카페만큼 활성화 되지 못하고 있다.

26) 홍승아·이인선(2012)은 연구보고서를 통해 남성의 육아참여 활성화를 위해 다음과 같은 제도 개선 방안을 제시하였다: ‘육아휴직 제도 내 남성할당제 도입’, ‘배우자출산휴가제도의 확대와 홍보 강화’, ‘맞벌이부부의 육아휴직 공동 사용 시 인센티브 제공’, ‘휴가사용의 유연성을 확대하여 이용의 편의성 강화’, ‘시간제 육아휴직 사용으로 부모의 경력 단절 방지’, ‘육아휴직 제도 내 쌍둥이 등 다태아출산, 장애아에 대한 추가지원 설치’, ‘기업 조직문화의 변화’, ‘공공부문의 남성 육아휴직 활성화로 민간부문으로 확대’, ‘육아휴직 이용과 업무복귀에 대한 매뉴얼 제공’, ‘육아휴직 이행실태에 대한 정부의 관리감독 기능 강화’, ‘육아휴직 재원마련을 위한 중장기적인 전략 수립’ 등

2. 아버지로서의 정체성 확립과 돌봄의 정의 재구성

선행 연구 분석을 통해 남성 육아휴직자들의 보편적 돌봄의 실현 노력이 문화지체 현상으로 인해 저지되거나 능동적인 참여 가능성을 낮출 수 있음을 살펴보았다. 그렇다면 젠더 수행 범위에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 제도적 개입은 젠더체계 변화와 관련하여 남성들에게 어떠한 영향을 미치고 있는가? 분석 결과에 따르면 남성들은 육아휴직을 통해 ‘아버지’로서의 정체성이 강화되는 것을 경험하였다. 또한 돌봄 노동에 직접 참여함으로써 기존의 남성들의 돌봄 역할을 전면 비판하며 진정한 ‘돌봄’의 의미를 스스로 재정립하게 된다. 이는 그동안 주변의 회유와 소외로 인해 자신의 보편적 돌봄 실현 노력에 대해 의구심을 갖게 되었음에도 불구하고, 지속적인 가사와 돌봄 노동 수행을 통해 이러한 행위가 더 이상 자신의 남성성²⁷⁾을 훼손시킬 ‘여성성’의 삼투가 아닌 ‘남성도 할 수 있는’ 것이라는 점을 일깨워 준 발판이 된 것이다. 즉 이와 같은 변화는 남성의 돌봄 문화에 대한 문화지체 현상에도 불구하고 제도 활용을 통해 돌봄 노동 수행의 기회를 확보함으로써 젠더수행의 범위를 확대한 결과라고 해석할 수 있다.

(1) ‘훈련’을 통한 아버지로서의 역할 확대

그 시기에... 일종의 훈련이잖아요. 훈련이 이후에 양육 할 때도 도움을 준다고 보죠. 뭐... 말 통할때 그때 가서 뭐 한다고요? 놀러나가는 것도, 산책하는 것도 걸을 수 있으면 한다고? 아니라고 생각하거든요. 고 시기부터 이제 시작된다고 봐요. 적절한 습관을 잘 들였다고 할까? 육아휴직 덕분에.(사례 G, 남편)

육아휴직을 경험한 아버지는 인터뷰 중에도 수시로 아이에게 집중하였다. 엄마도 모르고 있던 아이의 배변 사실을 아이와 다소 떨어져 있던 아

27) 미국에서 수행된 연구에 따르면 기능적 측면에서 남성성은 ‘돈 잘 버는 사람’이라는 속성을 의미하고 있다. 반면 여성성은 ‘가정적, 모성적, 아이들과 관여’ 등의 의미를 내포한다(Chafetz, 1974, 이수연 외, 2009: 12-13 재인용).

버지가 먼저 알아채고 ‘여보, 00이 응가한 것 같은데’ 라고 알려주기도 했으며, 아내가 인터뷰에 집중하는 동안 아이를 책임지고 돌보는 모습이 매우 익숙해 보였다. 심지어 부부 인터뷰 도중 연구자가 아내의 이야기에 집중하고 있는 사이에 실감나는 목소리로 아이에게 책을 읽어주기 시작해 이후 녹음된 인터뷰 내용을 분석하는 데 어려움을 겪기도 하였다. 또한 한 아내는 남편의 육아휴직 이후로 아이가 남편을 더 잘 따르게 되어 질투를 느끼기도 한다고 털어 놓았다. 남성들은 이처럼 육아휴직을 통해 자녀를 ‘이해’ 하게 되고 자녀와의 관계에 ‘익숙해지는’ 경험을 하게 된다.

애랑 같이 보내고 있는 시간이, 그니까 애가 커가는 모습을 못 보면 되게 아쉽고 그걸 그냥 아예 모르고 지나갔으면 그냥 애는 원래 저렇게 크는 거구나 라고 생각을 했을 수가 있는데, ‘애가 이렇게 크고 있구나!’ 라는 걸 보고 있으니까 저걸 왜 못 보고 지나가면 되게 약간 후회 할 것 같다는 생각이 들더라고요.(사례 A, 남편)

아빠를 되게 많이 따라요, 그... 안아봐야 아는 건데 안김이 달라요, 안김이. 다른 친구들 얘기 들어보고 그러면 어... 이 전달이 오는 게 있어요. 늘 안아왔던 가슴과 가슴이 만나는 그제.. 폭 안기면서 00가 좋아하는... 그리고 안을 때 자세나 그런 것들이 되게 중요하거든요? 근데 00는 서로 그제 잘 맞아요. 어렸을 때부터 그랬기 때문이거든요? 안 그러면 남자들은 대개 애가 불편하거나 애가 불편하면 자기도 불편하고 어색하고..(사례 B, 남편)

과거 후기 산업사회에서 기혼남성이 가족의 생계부양을 책임지는 ‘일하는 아버지(working father)’로서의 역할을 주로 담당해왔다(Townsend, 2002). 따라서 ‘좋은 아버지(good father)’의 기준 역시 어머니가 육아에 전담할 수 있도록 지원하며 자신은 자녀 양육에는 직접적으로 관여하지 않지만 종종 도와주는 존재로 인식되어 왔다(Brandth & Kvande, 1998). 이와 관련하여 LaRossa(1997)는 근대화 과정에서 아버지의 역할이 축소되는 과정에 대하여, 남성들이 가족의 단독 가족 부양자가 됨에 따라 자녀와 함께 하는 시간이 현격하게 감소되고, 결국 아버지의 역할은 자녀와 놀아주는 역할로 축소되는 것이라고 설명한 바 있다(조윤경·민웅기, 2012:

43 재인용).

이러한 주장을 고려한다면 육아휴직을 경험한 남성들이 육아 초기에 자녀와 함께 할 수 있는 시간을 확보하는 것은 남성이 ‘아버지’로서 자신의 역할을 확대해 나갈 수 있는 기반이 되고 있음을 알 수 있다. 즉, 남편 G의 설명처럼, 육아휴직은 남성들에게 일종의 육아에 대한 ‘훈련’의 기회를 제공하게 되는 것이다. 또한 이러한 기회를 바탕으로 남성들은 육아와 관련된 문제에 관하여 아내와 적극적으로 ‘논의’할 수 있는 존재가 되어 간다. 이러한 변화는 아내들을 통해 확인되었다.

훨씬 더 아이에 대한 육아에 대한 정보들을 공유하게 되잖아요, 그러니까 대화가 되는 거죠 그런 쪽으로. 다른 여느 집들과 다르게. 보통은 엄마가 알아서 다 하잖아요 알아서 결정하고 엄마가 이렇게 하는데. 남편이 자기가 결정하고 이런 부분들이 있고, 어떤 예를 들어 어린이집을 보낼 생각을 한다, 내년에 그건 어떻게 할 거냐. 다른 집 같으면 엄마가 알아서 어린이집을 골라가지고 알아서 보내고 할 거예요. 근데 남편도 애기를 계속 키우다 보니까 이 아이의 성향에 대해서 남편도 이렇게 이해하게 되잖아요. 그러니까 그런 거에 대해서 얘기할 수 있는 것 같아요. (사례 A, 아내)

같이 육아에도 계속 같이 논의 할 수 있고, 참여할 수 있고 아이가 언제 어떻게 아팠는지 같이 얘기할 수 있고. 그때 그런 거 있었는데 지금은 어떻게 할까? 뭐 그런 식의 대화를 할 수 있으니까. 사회적으로 어쨌든 책임이 엄마한테 되게 많이 가 있지만, 그리고 심적으로도 그렇고 실제로도 많이 있긴 하지만, 적어도 누군가 논의 할 수 있는 사람이 있으면 부담을 좀 덜잖아요?... 남자는 돈을 벌어드는 게 책임이고. 여자는 아이를 케어(care)하는 게 책임이고. 사실 그거 두 개를 좀 나누면 좀 덜 힘들 수 있잖아요, 얘기하면서. 그런 기반이 돼 준 것 같아요. (사례 H, 아내)

이와 같은 변화는 남성들이 자신의 젠더 수행 범위를 확대시켜 아버지로서의 정체성 및 책임감이 형성되었기 때문에 가능성 것이었다. 서혜영(1999)은 자신의 논문에서 남성은 여성과 달리 ‘임신’이라는 ‘생물학적 적응기’를 갖지 못한 채로 부모가 되기 때문에 아버지라는 새로운 역할을

쉽게 받아들이지 못한다고 밝혔다. 즉, 생물학적인 아버지로서의 역할 부여가 곧바로 사회가 요구하는 아버지로서의 역할로 착수되는 것은 아닌 것이다(김혜선, 2005: 14 재인용). 따라서 남성 육아휴직의 경험은 남성으로 하여금 아버지로서의 정체성과 책임감을 형성할 수 있는 밀도 높은 기회로서 영향을 미치고 있었다. 또한 본 연구의 참여자들은 아버지와 자녀의 정서적 교류를 강조하는 특성을 보인다. 이러한 특징은 김혜영 외(2008) 연구에서 남성들의 78%가 경제적 부담에 대한 책임감이 생겼다고 응답한 것과 비교했을 때, 아버지로서의 책임감이 경제적 책임에서 보다 확대되고 있음을 알 수 있는 의미 있는 발견이다.

전달 되어오는 정서적인 거, 그게 커요.. 아빠! 이러면 이렇게 눈으로 교감하는 거죠. 있어요 그게. 겹돌지 않고 아이랑 나랑 통하는 게 있어요.(사례 B, 남편)

제가 육아휴직을 하면서 아이와 많이 가까워졌죠. 아이도 저와 있으면서 엄마와의 분리불안을 느끼지 않게 됐거든요. 전 남성의 육아휴직도 그런 면에서도 굉장히 중요한 것 같아요 아빠로서의 그런... 책임감이라든가 아빠로서의 느낌을 많이 갖게 됐어요. (사례 C, 남편)

남성이 참여하면 좋겠다, 이런 게 늘 있었는데 더 강해졌죠. ‘그것 봐라 얼마나 좋냐’ 라든가 ‘그것 봐라 그때 잘 지내니까 이후에 얼마나 편하냐’. 그 시기에 함께 공감을 형성하니까 오히려 지금 손이 덜 가는 것도 확실히 있고.(사례 G, 남편)

애정의 크기는 저는 이제 애를 낳지 않았기 때문에 거기서 발생하는 모정, 그거를 이제 모성애라고 부른다면 그런 거는 없을지 몰라도 그 이후에 형성된 거는 엄마들의 애정하고 비교할 순 없지만, 제 인생에서 다른 감정하고 비교하면 가장 커요. 가장 크고, 그런 점에서 남성들 입장에서 ‘남자들은 모성애가 없기 때문에 애를 잘 안 키운다’ 이런 문제 전혀 아니고, 좀 의미 있게 육아를 하게 되면 그런 감정이 형성 되더라. 그런 거죠.(사례 H, 남편)

실제로 육아휴직 이후 5년 이상 육아에 참여했던 남편 G, H의 아내들은 남편의 육아휴직 이후 아버지로서 역할을 확대하고 생계부양 이외의

책임감을 갖게 해준 계기가 되었다고 설명한다. 또한 이러한 계기는 이후 육아와 가사에 대한 참여를 지속시켜 아내에게도 큰 만족감을 주게 되었다.

우리 집에서 남성, 아빠의 역할은 80% 이상이거든요 사실은. 우리 엄마들끼리 만나서 얘기를 하다보면 아빠의 역할이 10%도 안 되는 경우가 많거든요. 음... 그게 상상이 안가요 저는 아빠가 10%만 참여했을 때 아이가 어떻게 길러지는 것에 대한 그런 감이 좀 안온다고 해야 하나? ... 남성의 참여가 중요한 게 아니라 거의 전부...(사례 G, 아내)

“만약 아이의 아빠가 육아휴직을 하지 않았다면, 지금처럼 아이와 더 잘 소통할 수 있을까?” 이런 생각하거든요... 남자들이 육아휴직을 해야 하는 게 맞는 것 같아요. 그렇지 않으면, 그 기간이 없으면 아이에 대한 육아에 대한 책임이 남편에게 있다는 걸 깨닫지 못하죠. 아이가 태어나면서부터 생기는 어떤 책임감들 이런 것보다, 남성들은 그런 게 전혀 없기 때문에. (육아휴직 기간에) 아이에 대한 집착이 이런 게 아니라 그냥 책임. 책임이 남성들에게도 주어지는 것 같아요. ...그래서 저는 평생이 좋은 것 같아요.(사례 H, 아내)

(2) 남성의 돌봄 참여에 대한 재평가

엄마한테는 본능적으로 가거든요 근데 아빠는 많이 스킨십 없어 안 접하면 잘 안오거든요. 그게 아빠가 많이 안 해서 안 오는 건데, 아빠들은 애 보라고 하면 ‘애가 나한테 안와요. 엄마한테만 가요, 엄마 껍딱지가 됐어요’ 이러는 게 다 본인들 책임이거든요.(사례 E, 남편)

기존 남성 육아휴직 경험을 분석한 국내 연구는 남성의 돌봄 형태의 변화를 통해 가정 내 새로운 젠더 질서가 마련되고 있음을 증명한다(조윤경·민웅기, 2012). 일상적인 돌봄과 단순하고 반복적이며 상시적인 가사노동에 주로 참여하는 여성들과 달리 일반 기혼 남성의 돌봄 및 가사 참여 경로는 ‘놀이주기’, ‘쇼핑하기’ 등 매우 가시적인 형태로 나타나기 때문이다(김혜영 외, 2008; 117). 따라서 육아휴직 중인 남성들의 육아 형태가

매우 일상적인 부분들, 예를 들면 ‘이유식 만들기’, ‘재우기’, ‘목욕시키기’ 등으로 확대되고 있는 사실은 중요한 발견일 수 있다.

그러나 본 연구에서는 이와 같은 발견에서 더 나아가 육아휴직을 통해 육아를 전담한 경험이 있는 남성들은 그동안 남성들이 가진 ‘돌봄’ 노동에 대한 입장들에 대해 ‘생색내기’, ‘핑계’, ‘이해해 주는 척’, ‘착각’ 등의 표현들로 전면 비판하고 있음을 발견하였다. 기존 연구에 의하면 남성 육아휴직을 사용한 남성들이 육아휴직 이후 육아에 참여하는 시간이 육아휴직 경험이 없는 남성들과 큰 차이가 없다고 밝히고 있다(Haas, 1990: 410, Seward et al., 2006: 1). 그러나 육아휴직 이후 노동시장으로 복귀하였을 때 남성들이 확보할 수 있는 ‘퇴근 후 시간’은 다른 남성들과 다르지 않음을 고려한다면, 남성 육아휴직의 경험의 효과를 육아에 할당하는 ‘시간’으로 판단하려는 연구들을 남성들의 변화를 탐구하기에 일부 한계가 따른다. 즉 남성 육아휴직 경험을 통한 남성들의 변화를 분석하기 위해서는 그들의 육아 참여 시간뿐만 아니라 ‘돌봄’ 자체에 대한 남성들의 인식 변화까지 분석의 범주로 포함시킬 필요가 있는 것이다.

우리나라 남성들은 뭐 회사일 다하고 와서 조금 저녁에 와서 애 봐준다고 하는데 그거 애 봐주는 거 아니거든요. 밥 먹고 자기 전까지 잠깐 얼굴 보는 건데 아이 봐줬데 자기가. 엄마는 또 남편 밥 챙기고 있고. 그 놀아주고 그런 걸 육아했다고 생색내고 그러는데, 온전히 봐야 해요.(사례 B, 남편)

육아를 해보라고 하면 아빠들이 하다가, 하다가 안되서 그러는지는 몰라도 자기가 “보고 들은 게 없어서 못 하겠다”는 거예요. 왜냐면 자기는 그런 아버지 밑에서 안 자라보고 어떻게 놀아줘야 하는지 모른다는 거예요. 근데 그거는 좀 핑계인 것 같아요. 저도 저희 아버지가 무뚝뚝하고 경상도 분이셔서 살갑게 안 해주셨고, 저도 어떻게 하는지는 잘 모르는데 그거는 이제 애랑 놀아보면 답이 나오는 거고. 그래서 핑계만 대지 말고 부딪쳐 봐야 할 것 같고. 근데 저도 안 해봤으면 그 분들처럼, 아내를 이해해 주는 척은 했겠죠.(사례 F, 남편)

“누구는 애 안키워봤냐”, “왜 유난떠냐”고 얘기를 하길래, “그런가?” 싶었는데 나중에 보니까 그 사람들은 애를 안키운게 확실하다는 생각을 하게 됐어요. 육아휴직 좀 하다가 너무 힘들어서. “아, 그 인간들은 안 키워보고 나한테 자기가 키워봤다고 생각하고 그렇게 얘기하는구나.” 왜냐면 얼마나 힘들었는지 자기들은 모르거든요. 키워다고 생각만 하는 거예요. 실제로는 키우는데 거의 아무런 기여도 안했으면서.(사례 H, 남편)

이처럼 육아휴직을 통해 돌봄의 주체로서 육아를 담당했던 남성들은 그동안 주변 남성들이 가지고 있던 ‘육아’ 및 ‘돌봄’의 참여에 대한 성격을 비판적으로 바라보게 되었다. 즉, 육아휴직을 경험한 남성들은 돌봄 노동의 참여에 대한 고려 범위가 확장되고 있음을 의미한다. 또한 이는 Sainsbury, Leira, Fraser, Gornick & Meyers 등이 이상적 젠더 관계로서 제시한 ‘보편적 돌봄자 모델’ 사회로의 젠더체계 변화를 위한 남성들의 인식 변화의 증거라고 할 수 있다. 이와 같은 발견은 기존의 남성 육아휴직자들이 초기에 젠더문화지체로 인해 생계부양자에서 돌봄의 주체로 이행 과정에 갖게 된 스스로의 결정에 대한 의구심과 비교한다면 매우 의미 있는 변화임을 알 수 있다.

3. 전통적인 성별 이분법에 대한 비판적 시각의 정립 : 젠더체계 변화의 가능성

돌봄의 주체로서 자신의 역할을 재정립한 남성은 돌봄 노동 외에도 가사 노동의 참여 범위를 확대하고, 그동안 여성이 ‘돌봄 노동’을 전담해왔던 현실에 대해 새로운 관점을 갖게 된다. 이러한 변화는 육아휴직 중 예상할 수 없었던 육아의 어려움에 직면하게 되면서 여성의 입장에 대한 이해가 확장되고 더 이상 가사와 돌봄 노동이 ‘여성이 해야 할 일’, ‘도와주어야 할 일’이 아닌, 꺾어 보고 나니 ‘함께 해 나가야 할 일’로서 인식이 전환되면서 나타난다. 즉 보편적 생계부양 모델을 따르고 있던 연구대상자들은 기존에 여성의 영역으로 구분되어 온 가사 및 돌봄 영역으로 자신

들의 젠더 수행 범위를 확장시키면서, 가정 내에서 보편적 돌봄자 모델의 분업형태를 띄게 되는 것이다. 이는 젠더문화지체로 인해 남성 육아휴직자들의 자신들의 결정과 보편적 실현 노력에 대해 의구심과 불안을 느꼈던 초기 모습과는 다른 형태임을 알 수 있다.

(1) 여성의 입장에서 바라보기

애 안고 이렇게 어깨띠 매고 가는 여자들 딱 보면 ‘아…’, 일단 한숨이 나오죠. ‘허리가 얼마나 아플까. 에휴…’ 이런 생각 하고요. 그걸 힘든지 몰랐으니까. 그리고 버스나 지하철이나 뭐 타서 애가 땀는데 막 울어. 그러면 예전에는 ‘애새끼를 왜 울려. 아, 시끄러 죽겠네.’ 이랬는데 요즘은 ‘엄마가 힘들니까 애가 왜 우는지 모르는구나’ 이렇게 생각하죠. 직장 다니면서 애 키우는 엄마들은 ‘어… 저건 사람이 할 짓이 아니다’ 이렇게 생각하죠. 노동 강도가 너무 세니까요.(사례 H, 남편)

남성 연구 참여자들에게서 공통적으로 발견되는 현상 중 하나는 육아의 어려움을 깨닫게 되었다는 점이다. 중요한 점은 이러한 깨달음이 돌봄의 주체로의 이행과정에서뿐만 아니라 육아휴직 기간 동안 ‘놀아주기’ 이외에 일상적인 돌봄 노동의 참여에 대한 ‘젠더 수행 범위의 확장’ 으로부터 시작되었다는 것이다.

제가 남편한테 물어봤어요. 휴직 전에도 남편도 생각을 했을 거잖아요, 육아휴직이 육아가 힘들 것이라는 것을? “자기가 생각했던 것만큼 힘들어?” 하니까 “어, 생각보다 더 힘들어” 그러더라고요. 이게 해보지 않으면 잘 모르니까. (사례 A, 아내)

육아라는 거 자체가 여성이 온전히 전담할 수 없는 일이에요. 생각보다 많이 힘들었죠. 그게 그렇게 힘든지 몰랐어요.(사례 B, 남편)

저도 애 보고 육아휴직 하기 전, 애 태어나고 3개월 동안은 잘 한다고 잘 했는데 막상 애를 보다보니까 초반에 한 1,2개월은 정말 힘든 거예요. 이거는 정말 못 하겠

다 할 정도로 힘들었거든요. 근데 저도 안 해봤으면 그 분들처럼, 아내를 이해해 주는 척은 했겠죠. 그런데 지금 같은 마음은 못 가졌을 거예요.(사례 F, 남편)

제가 겪고 있는 걸 겪었구나. 내가 이렇게 우울하고 창박을 보면 (좌중웃음) 눈물이 날 정도로 그런 것을 나보다 훨씬 더 많이 느꼈구나, 제가 몸소 체험을 하면서 느꼈죠.(사례 E, 남편)

김미하(1989)는 아내의 경제활동으로 남성들의 일상양육에 참여하게 되는 것은 분명한 사실이며 이를 통해 자신의 시간을 조절하고, 자녀 양육에 더 관심을 쏟게 되는 변화가 발견된다고 밝혔다. 그러나 동시에 남성들의 육아 참여가 대부분 아내들의 요구에 의해 수행되고, 이는 아내의 이중부담을 덜어 주기 위해 ‘도움’을 주는 차원에 머물고 있다는 점도 함께 발견되었다. 즉 남성의 참여가 진정한 성별 분업의 완화 및 가정 내 가사 및 돌봄 노동의 동등한 분담으로 직결되지는 않는 것이다.

하지만 남성 육아휴직을 통해 직접 돌봄 노동에 참여했던 남성들은 아내의 이중부담을 덜어 주기 위한 ‘도움’이 아닌 돌봄의 ‘주체’로서 육아를 경험하게 되면서 육아의 어려움뿐만 아니라 그동안 돌봄의 주체 역할을 전담해 온 여성의 입장까지 이해하게 된다.

예를 들면, 주민센터에 보육료 신청하러 아줌마들이 추운 겨울에 이렇게 애들 싸매고 오는데, 싸매고 오는 것 자체가 쉽지가 않더라고요. 제가 뭐 이렇게 바리바리 싸가지고 어디 나가는 것 자체가. 그니까 그런 것도 이해하게 되죠. 아. 주민센터에 저 아줌마가 뭘 신청하러 왔는데 되게 힘들겠다. 그니까 빨리 해줘야지. 그런 마음이 좀 생기더라고요.(사례 D, 남편)

특히 여성에 대해서 다시, 이 세상을 여성적 관점으로 다시 재정립... 아이를 안고 다녀버릇 하니까. 이해하는 그 공감도가 확실히 다르죠.(사례 G, 남편)

아내 H는 이와 관련하여 남성들의 육아휴직은 “육아가 얼마나 힘든지. 그 육아라는 것이 갖고 있는 사회적인 단절부터 시작해서, 그 다음에 여

성의 일이라고 하는 것이 주는 그런 소외감. 뭐 이런 것들을 총체적으로 경험하게 되는 거죠. 되게 좋은 것 같아요.” 라고 말하며 다른 남성들도 육아휴직을 사용해 봐야 한다고 강조했다. 또한 이렇게 확장된 여성에 대한 이해는 가정 내에서도 부부 관계에 영향을 미치고 있었다. 예를 들어, 남편 D는 아내가 남편에게 이른 귀가를 요청하는 ‘바가지’가 육아휴직을 경험하면서 결코 ‘잔소리’가 아님을 깨닫게 되었다고 한다.

성별 분리 현상이 생물학적인 혹은 물리적인 차이에 의한 것이 아닌, 산업 사회 내 성역할이 사회화 과정을 통한 경험의 축적으로 발생하는 것이라는 주장을 고려한다면(H gstr m, 1999; Haas & Hwang, 2008: 87 재인용), 남성 육아휴직을 통한 이와 같은 경험은 그동안 여성의 영역으로 간주되어 온 돌봄의 영역에 새롭게 진입함으로써 가사와 돌봄 노동에 대한 관점을 새롭게 정립하게 되고, 최소한 가정 내에서는 ‘보편적 돌봄자 모델’의 형태로 전환될 수 있는 기반이 될 수 있음을 알 수 있다.

(2) 근대 성별 분업의 경계 허물기

그런 게 되게 많아요 하다보면 힘이 필요한 것이. 근데 그게 무슨 여자가 하는 일이라고 볼 수 없는 거죠 육아를. 그런 면에서 보면...(사례 B, 남편)

기존 남성 육아휴직 경험을 분석한 서구 연구들은 젠더체계 이론을 바탕으로 이들의 변화를 해석하고 있지는 않지만, 대부분 제도와 행위자간의 상호작용을 통한 젠더 관계 및 젠더 체계의 변화 가능성에 대해 언급하고 있다. 예를 들어, Sj berg(2004)는 ISSP(International Social Survey Programme)를 통해 13개 국가를 분석하면서 각 국가의 가족 정책이 개인의 삶과 사회에서 ‘적절한(proper)’ 남성과 여성의 역할을 결정하는 데 영향을 미칠 수 있음을 밝혔다. 특히 남성 육아휴직의 경우 이러한 정책적 영향이 분명하게 드러나고 있는데, 이는 젠더체계 내 문화적 지체로 체계 변화가 제한되더라도 제도적 요인과의 상호작용을 통해 젠더체계 변화가 가능함을 암시한다고 볼 수 있다. 아래에서 발견된 남성들의 변화

역시 돌봄 주체로서의 젠더 수행을 통해 여성에 대한 이해를 확장시키고, 이는 다시 성별 이분법적인 시각에 대해 비판적으로 사고할 수 있는 바탕이 되고 있음을 확인할 수 있는 근거가 되고 있다.

하면서 저는 느꼈죠, 남자가 해야 될 일이다 이건(웃음). 이걸 여성이 해야 할 일이 아니다. 왜냐면 응가를 댄데 여성들은 힘이 없으니까 이걸로 댄데요, 물수건으로. 엄마들은 그게 안 좋다는 것을 알기 때문에 어떻게든지 물로 닦아보려고 들고 이거 하는데, 힘들어요. 남자도 힘들어요 이걸. 00정도 크면요, 절대 못해요. 들고 서있기도 어려워요. 이렇게 하면 또 떨어지고 그러니까. 이걸 남성이 딱 한손으로 쥐고 들어지고 밑을 닦아야...(사례 B, 남편)

육아휴직 기간에 필요한 인원은 네 명이에요. 근데 한 명한테 하라고 하잖아요. 젓 먹이고, 몸 간수해야 할 엄마. 그 다음에 집안 살림해야 할 사람 한명. 그 다음에 아이를 봐 줘야 할 사람 한명. 근데 이렇게 세 명이 하면 한 사람은 하루 종일 애보고 한 사람은 하루 종일 집안 살림 하고... 원래 애 없이 집안 살림 해도 하루 종일 하잖아요? 그 다음에 한 사람은 어머니니까 하루 종일 젓먹이고 쉬고 해야 하는데 이게 너무 힘들어요. 그러니까 한명 더 있어야 하루에 8시간 근무가 가능해요. (사례 H, 남편)

이처럼 육아휴직을 통한 돌봄의 주체로서의 경험은 사회가 부여한 성별 분업의 논리를 비판적으로 바라보게 하였다. 오히려 육아는 ‘남성이 해야 하는 일’이라고 생각하게 된 남편 B는 여전히 돌봄의 주체에 대한 이분법적인 사고를 유지하고 있지만, 그동안 여성의 영역으로 받아들여지던 돌봄 노동을 남성의 영역으로 끌어들이고 있다는 점에서 유의미한 변화라고 할 수 있다. 또한 남편 H의 경우는 이분법 사고에서 더 나아가 육아휴직 기간에 필요한 사람은 네 명이라는 주장을 하게 되었다. 이와 같은 돌봄 주체에 대한 생각의 전환은 남성 육아휴직 제도가 남성에게 부모로서 새로운 관점을 제공함으로써 젠더 관계에 변화를 가져올 수 있다는 Lammi-Taskula(2006)의 주장에 대한 근거로서 의미 있는 발견이라고 할 수 있다.

또한 본 연구를 통해 드러난 흥미로운 점은 남성 육아휴직자 부부들 간의 육아 분담은 더 이상 ‘내 일을 내가 돕고 있는 것’, 혹은 ‘내 일을 내가 돕고 있는 것’에 대한 이분법적 해석이 아닌 ‘경험하지 않았다면 너도 모를 수 있는 것’으로서 인식되고 있다는 것이다. 즉 이들은 가사와 돌봄 노동의 참여에 대해 서로의 영역을 구분하는 것이 아니라 젠더 수행의 공유화를 통해 성별 분업의 영역을 무의미하게 만들고 있다고 볼 수 있다.

사람들 생각하기에 제가 육아를 전담하니까 엄마들의 업무를 할 것 같고. 아내가 퇴근 후 오면 아빠들의 업무처럼 놀아줄 것 같은데, 와이프가 퇴근하는 시간부터는 전형적인 모습처럼. 제가 좀 쉬면서 애 놀아주면 와이프는 설거지 하거나 밀린 빨래하거나... 와이프는 집안일 하는 거죠 따지고 보면, 좀 쉬고. 왜 와이프가 그렇게 할 수 있냐면, 본인이 출산휴가를 3개월 해보니까, 낮에 그만큼 힘들다는 것을 아니까 저에 대한 배려를 해주는 거죠. 만약에 그걸 안 해 본 사람이라면, 와서 쉬겠죠.(사례 F, 남편)

실제로 아내 F도 남편과 같은 입장이었다. 출산휴가 동안 힘들었던 기억에 아내는 ‘아이를 보기 위해’ 하이힐을 벗은 것이 아니라 ‘남편을 구하러 가기 위해’ 벗었다고 말했다.

예를 들어, 하이힐을 신고 다녔는데, 퇴근을 빨리 할 수가 없는 거예요, 걸음걸이가? 난 집에 빨리 가서 우리 남편을 구해줘야 하는데. 애 보는 거 너무 힘든 걸. 제가 3개월 동안 너무 힘들었거든요. 애 보러 가야겠다는 생각이 아니라 신랑을 구해줘야겠다는 생각이 들어서 굽도 낮은 걸로 바꿔 신고 퇴근하면 정말 빨리 오고 그랬어요.(사례 E, 아내)

남편 B는 아내가 퇴근 후 ‘전형적인 모습’으로 돌아간다고 전통적인 성별분업에 따른 부부들의 모습을 인지하고 있었지만, 이러한 분업의 배경에 ‘여자가 해야 할 일’이 아닌 아내가 출산휴가를 통해 겪었을 ‘육아의 어려움에 대한 공감’을 위치시키고 있었다. 이러한 특징들은 스웨덴 남성 육아휴직자 부부를 대상으로 수행된 Björnberg & Kollind(2002)의 연구

결과에서도 잘 드러난다. 육아휴직을 사용했던 부부들의 가사 및 돌봄의 분담 양태가 일종의 상호적 형태(reciprocal patterns)로 나타난다는 것이다. 즉, 성별 이분법에 따라 영역을 한정 짓거나 일률적인 잣대를 적용하는 것 이외의 논리가 적용되고 있었다.

육아휴직을 통한 가사 및 돌봄 분담의 경계가 무너지고 있는 변화는 아내 D의 경험을 통해서도 잘 드러난다. 육아휴직 전에는 남편에게 ‘요청’을 해왔던 일들이 육아휴직 후에는 ‘알아서 잘’ 하는 일들이 되어 있었다.

집안일이랑 이런 거를 너무 잘 하니까. 그러니까 예전에 첫째 때는 사람이 너무 착하고 잘 도와주고 한다해도 서투르잖아요. 맨날 하던 일이 아니고 잘 못하고 말을 해도 짹짹 잘 못하고 했는데 이제는 뭐.. 말 할 필요가 없죠 자기가 10개월동안 하는 일이니까 너무 알아서 잘 하고 기저귀 가는 것도 그런 거는 지금은 할 일이 없지만 청소부터 쓰레기 버리기 뭐 이런 거.. 다 집안 구석구석 모르는 시스템이 없으니까 지금까지도 전 너무 행복한 거예요. 육아휴직이.(사례 D, 아내)

Chronholm(2007)도 이와 관련하여 남성 육아휴직 제도를 사용한 남성들은 스스로를 ‘가사와 돌봄 노동을 동등하게 분담하고 있는 존재’로 인식하고 있다고 설명하였으며, 본 논문의 연구 참여자들 역시 아내와 가사 및 돌봄 노동을 절반, 혹은 그 이상으로 분담하고 있다고 말했다. 즉, 남성 육아휴직은 생계부양 역할 이외의 영역으로 수행 범위를 넓히면서 남성 스스로 전통적인 남성성에 대한 인식, 더 나아가 가정 내 젠더 체계를 변화시킬 수 있는 요인으로서(Björnberg, 1998) 작용하고 있는 것이다. 사회 내 남성의 역할 확대에 대한 젠더문화적 기대의 변화가 남성들의 직접적인 가사 및 돌봄 노동 수행 참여로 직결될 수 없는 한계를 고려한다면, 보편적 돌봄 형태로의 실질적인 변화를 위해서는 육아휴직 등과 같은 제도적 확대가 반드시 병행되어야 함을 알 수 있다.

제 5장. 결론

제 1절. 연구 요약

본 연구는 남성 육아휴직 제도사용을 통한 젠더체계의 변화 가능성을 탐색하고자 남성 육아휴직을 사용한 부부 8쌍의 심층면담을 통해 질적 다중사례연구를 진행하였다.

연구결과는 다음과 같이 요약된다.

첫째, 남성들의 돌봄 노동에 대한 적극적인 참여는 ‘새로운 아버지상’에 대한 새로운 문화적 가치의 등장에도 불구하고 여전히 남성을 주된 소득자로 상정하는 기존의 젠더문화에 의해 제약받고 있다. 남성 육아휴직자들은 ‘어쩔 수 없는 상황’에 대한 대처방식으로서 육아휴직을 선택하였고, 결정 과정에서 주변 남성들과 부모의 반대에 부딪혀야 했다. 연구참여자들의 주변 남성들은 스스로 아버지의 돌봄 행위의 질에 대해 저평가하고 있었으며, 부모 역시 아들의 육아휴직 결정에 대해 ‘유난’한 행위로 해석하여 제도사용을 반대하였다. 육아휴직을 결심한 남성들은 이와 같은 주변의 반응으로 인해 자신들의 결정에 대해 의구심을 갖게 되었다. 또한 육아휴직 동안 겪게 된 소수자로서의 문화적 소외감으로 심리적 고충에 시달리기도 하였다. 게다가 이러한 어려움을 해소할 수 있는 문화적 장치가 없다는 사실이 육아휴직자들의 육아를 더 어렵게 만들고 있었다. 이와 같은 현상은 제도적 지원이 적극적으로 뒷받침되지 않는 이상 젠더문화적 가치의 변화만으로는 남성들의 전적인 돌봄 노동의 참여를 이끌어 내기에 큰 한계가 있음을 의미한다.

둘째, 남성들은 육아휴직을 통해 아버지로서 정체성을 확립하고 돌봄의 정의를 재구성하게 된다. 또한 여성의 입장에서 사회를 바라보는 계기가 되었으며, 이를 통해 가정 내 성별 분업에 대한 경계가 완화되는 변화가 나타났다. 육아와 가사에 대한 전적인 참여가 더 이상 자신의 남성성을 훼손하는 여성성의 삼투가 아닌 ‘겪어 보고 나니 함께 해 나가야 할 일’로

서 새롭게 정립된 것이다. 이와 같은 변화는 휴직 기간 동안 육아에 전적으로 참여함으로써 그동안 주 소득자로서의 활동에서 돌봄의 주체로서 젠더 수행 범위를 확장시킨 결과이다. 젠더문화의 변화가 돌봄의 적극적인 실천과 직결되지 않고 있는 반면 젠더제도로서 육아휴직의 활용은 남성들로 하여금 직접 가사와 육아를 수행하게 되고, 이를 통해 오히려 기존의 문화적 가치에 대해 새로운 시각을 정립하게 된 것이다.

이와 같은 결과는 문화적 가치의 변화보다는 남성의 돌봄 참여를 위한 강력하고 적극적인 정책 실행이 행위자의 젠더수행 성격을 더 직접적으로 변화시키고 더 나아가 ‘같이 일하고 같이 키우는’ 문화, 즉 ‘보편적 돌봄자 모델’의 형태로 전환될 수 있음을 보여준다.

제 2절. 연구의 함의

본 연구는 다음과 같은 이론적·사회 정책적 함의를 제공한다.

먼저, 본 연구는 남성들의 돌봄 노동 참여를 기반으로 한 ‘보편적 돌봄자 모델’로의 변화 가능성을 탐구하기 위해 젠더제도-행위자 간의 상호작용에 천착한 연구라는 점에서 이론적 함의를 갖는다. 기존의 젠더체계적 관점은 젠더체계 내 성별 분업 모델의 변화를 여성 행위자의 노동시장 참여와 돌봄의 형태를 중심으로 젠더문화를 핵심 기제로 삼았다. 그러나 선행연구를 통해 살펴본 결과 남성들의 돌봄 노동 참여는 새로운 문화적 가치의 등장에도 불구하고 직접적인 돌봄의 실천으로 이어지지 않고 있으며, 오히려 젠더제도를 통해 직접적인 실천으로 연결되고 있음을 발견하였다. 따라서 본 연구는 기존의 젠더체계적 접근을 보완하고자 남성 행위자를 중심으로 젠더제도를 통한 성별 분업 모델 변화 가능성에 접근하고자 하였다.

또한 기존의 실증적 연구들에서 ‘경험’이라는 탈이론적 접근을 통해 남성들의 변화를 강조했다면 본 논문에서는 젠더 ‘수행’이라는 이론적 틀로

이들의 변화 가능성을 살펴보았다는 점에서 이론적 함의가 있다. 남성들의 가사 및 돌봄 노동의 참여를 강조하는 문화적, 제도적 시도들은 단순한 경험적 차원을 강조하는 데에서 더 나아가 이론적으로 젠더 정체성 구성에 대한 ‘수행’ 논리를 통한 해석의 지평을 넓힌 것이다.

본 연구의 정책적 함의는 문화지체 현상에도 불구하고 육아휴직 제도가 ‘보편적 돌봄’을 위한 변화 기제로서 기능할 수 있음을 확인하였다는 점이다. 육아휴직제도는 제도의 관대성 여부를 떠나 제도의 활용 가능성 자체에 젠더 질서가 반영될 수 있기 때문에 ‘야누스의 얼굴(Janus face)’과 같다고 평가된다(Nyberg, 2004; Klinth, 2008: 23 재인용). 이와 관련하여 기존의 육아휴직 제도에 대한 연구들은 ‘성 중립적’으로 설계된 육아휴직 제도가 대부분 여성에 의해 사용되면서 성별 분업을 재생산하고 있다는 비판에 초점을 두어 왔으며, 남성 육아휴직 제도에 대해 연구들은 대부분 제도 자체의 활용이 제한되고 있는 현실에 주목하는 데 그쳤다.

그러나 본 연구는 육아휴직 제도의 사용자를 대상으로 사회정책적 개입의 실질적인 영향에 주목하였다. 비록 소수의 남성 육아휴직 경험자를 대상으로 연구하였지만, 이들의 경험을 직접 분석하고 남성 육아휴직 제도가 ‘보편적 돌봄자 모델’을 향한 변화의 핵심적 기제로서 작용할 수 있음을 밝혔다라는 점에서 의의가 있다. 또한 본 연구를 통해 발견된 남성 육아휴직자들이 겪는 정신적인 어려움, 즉 육아 환경으로부터 겪는 ‘소외’라는 현상을 해결하기 위해 세부적인 제도적 노력이 함께 병행되어야 함을 알 수 있었다. 이러한 발견들은 이후 더 폭 넓은 연구를 위한 계량 연구로 발전시키기 위한 남성 육아휴직 제도 연구에 기초적 근거자료를 제공해 줄 것으로 기대된다.

< 참고문헌 >

- 강학중·유계숙. (2005). 맞벌이 부부의 가사 및 자녀양육 분담에 관한 연구: 억제 및 촉진 요인을 중심으로. 가족과 문화, 17(3), 187-219.
- 김낙홍. (2011). 바람직한 아버지의 역할과 역할수행의 어려움. 사회적 지원에 대한 고찰, 미래유아교육학회지, 18(2), 79-98.
- 김미하. (1989). 노동자 가족 내 성별분업에 관한 사례 연구 - 남성의 양육 참여를 중심으로. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 김수연. (2004). 남성 육아휴직제도의 실태 및 활용방안에 관한 연구. 석사학위논문. 중앙대학교.
- 김영천. (2006). 「질적연구방법론 I」. 문음사.
- 김혜선. (2005). 첫 아버지됨의 경험. 아동학회지, 26(5), 73-87.
- 김혜영·황정미·선보영·김동기. (2008). 남성의 부성경험과 갈등에 관한 연구. 연구보고서-9. 한국여성정책연구원.
- 남궁근. (2013). 「행정조사방법론」. 법문사.
- 문은영·서영주·최나리. (2011). 서울시 남성의 가사·육아 참여 활성화 방안. 서울시여성가족재단.
- 배은경. (2004). 사회 분석 범주로서의 ‘젠더’ 개념과 페미니스트 문화 연구: 개념사적 접근. 페미니즘연구, 4(1), 55-100.
- 백진아. (2009). 기혼 남성의 부성과 가족경험. 현상과 인식, 겨울호, 163-186.
- 서혜영. (1999). 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모 역할 만족도 및 부모로서의 유능감. 박사학위논문. 연세대학교.
- 안상훈. (2002). 비교사회정책 연구방법론의 서설적 이해. 비판사회정책, 13, 47-71.
- 양소남. (2013). 아버지의 부성경험: 다양한 역할수행의 긴장과 갈등. 디지털정책연구, 11(2), 375-383.
- 이수연·백영주·박군석. (2009). 남성의 균형적 삶을 위한 젠더의식 개선방안. 연구보고서-3. 한국여성정책연구원.

- 이영석. (2007). 경북지역 기혼남성의 육아휴직 수용태도 및 개선방안.
연구보고서 2007-5. 경북여성정책개발원.
- 임대광. (2009). 남성 육아휴직 인식에 대한 연구. 석사학위논문. 한양대학교.
- 정혜정 · 공미혜 · 전영주 · 정현숙. (2009). 「가족과 젠더」. 신정.
- 조운경. (2012), ‘아버지 자녀 양육서’에 내재한 젠더 질서 - ‘아버지됨’
과 ‘근대적 남성성’의 관계를 중심으로. 여성학연구, 22(1), 35-72.
- 조운경.민웅기. (2012). 아버지들의 육아휴직 실현과정을 통해 본 가
족복지정책 이념의 재구조화. 생태유아교육연구, 11(3), 29-56.
- 홍승아. (1998). 성별분업론 연구노트. 여성학연구, 8(1), 55-73.
- 홍승아.이인선. (2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방
안. 연구보고서(수시과제)-18. 한국여성정책연구원.
- Backett, K. (1982). *Mothers and fathers*. London: Macmillan..
- Bekkengen, Lisbeth (2002). Man far valja: Om foraldraskap och fora
ldraledighet i arbetsliv och familj. Malmö: Liber.
- Bianchi, S., Milkie, M., Sayer, L., & Robinson, J. (2000). Is Anyone
Doing the Housework? Trends in the Gender Division of
Household Labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Björnberg, U. (1998). Family orientation among men-A process
of change in Sweden. In Drew, E., Emerek, R., & Mahon,
E.(eds.), *Women, Work and the Family in Europe*(pp.
200-06), Routledge, London.
- Björnberg U., & Kollind A. (2002). Equality - a Contested
Concept, In Liljeström R., & Szdalgá E.,(Eds.), *Autonomy
and Dependence in the Family. Turkey and Sweden in
Critical Perspective*(pp.177-196), Swedish Research Institute
in Istanbul.
- Borg, A. (2010). Fathers' experience of parental leave. EWCO.
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/02/MT1002019I.htm>
- Brandth, B., & E. Kvande (1998). Masculinity and childcare. *The*

- Sociological Review*. 46, 292-313.
-
- _____ (2002). Reflexive fathers. *Gender, Work and Organization*, 9, 186-203.
- Brannen, J., & Nilsen, A. (2006) From fatherhood to fathering: transmission and change among British fathers in four-generation families. *Sociology*, 40(2), 335-52.
- Brinkman, L., & Brinkman, E. (1997). Cultural lag: conception and theory. *International Journal of Social Economics*. 24(6), 609-27.
- Butler, J. (2008). *Gender trouble : feminism and the subversion of identity*. 주현준(역). 「젠더트리블: 페미니즘과 정체성의 전복」. 문학동네.
- Carlson, J. (2006). Family Structure, Father Involvement, and Adolescent Behavioral Outcomes. *Journal of Marriage and Family*. 68(1), 137-54.
- Chafetz, J. S.(1979). *Masculine/Feminine or Human?: An Overview of the Sociology of Sex Roles*. F.E Peacock Publishers.
- Chamallas, M. (1989). *Introduction to Feminist Legal Theory*. New York: Aspen Law & Business.
- Chronholm, A. (2007). Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden. *Recherches sociologiques et anthropologiques*. 38(2), 9-25.
- Connell, R. (1985). Theorising Gender. *Sociology*, 19(2), 260-272.
- _____, (1987). *Gender and Power: Society, the person and sexual politics*. Cambridge, Polity Press.
- Crompton, R. (1999). *Restructing gender relations and employment*. Oxford: Oxford University Press.

- Duvander, A-Z., & Johanson, D. (2010). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?, Stockholm Research Paper in Demography 2010:214.
- Esping-Andersen, g. (1996). *Welfare States in Transition, National Adaptations in Global Economies*. London: Sage Publications.
- Eurobarometer. (2004). European opinion research group EEIG(Eurobaromer 189/Wave 59.1). Retrieved May 25, 2007, from http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/sep/EB59_1_parental_leave_rev1_July_en.pdf
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Research*. 임은미,최금진,최인호,허문경,홍경화(역), 「질적 연구방법」. 서울: 한울.
- Fox, E., Pascall, P, & Warren, T. (2009). Work-family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe. *Community, Work & Family*. 12(3), 313-26.
- Fraser, N. (2000). After the Family Wage: a Postindustrial Thought Experiment. in Hobson. B.(Eds). *Gender and Citizenship in Transition(pp. 1-32)*, Routledge.
- Geisler, E. & Kreyenfeld, M. (2012). How Policy Matters: Germany' s Parental Leave Benefit Reform and Fathers' Behavior 1999-2009. MPIDR WORKING PAPER WP 2012-021.
- Gibert, A & Lucas, S. (1985). Parenting in dual-career families, in Gibert, A (Eds.), *Men in dual-career families: Current realities and future prospects (pp. 73-90)*. Lawrence Erlbaum Associate. Hillsdale, NJ.
- Gregory, A., & Milner, S. (2008). Fatherhood regimes and father involvement in France and the UK. *Community, Work & Family*, 11(1), 61-84.

- Haas, L. (1990). Gender Equality and Social Policy: Implications of a Study of Parental Leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 11(4), 401-23.
- Haas, L. & Hwang, P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family*, 11(1), 85-104.
- Hagström, C. (1999). *Man blir pappa* [Becoming a father]. Doctoral dissertation, Lund University, Lund, Sweden.
- Herriot, R., & Fireston, W. A. (1993). Multisite qualitative policy research: Optimizing description and generalizability. *Educational Research*, 12, 14-19.
- Hochschild, A. R. (1989), *The Second Shift: working parents and the revolution at home*, 백영미(역). 「돈 잘 버는 여자 밥 잘 하는 남자」, 서울: 아침이슬, 2001.
- Kennedy, M. (1976). Generalizing from single case studies. *Evaluation quarterly*, 3, 661-78.
- Klinth, R. (2008). The Best of Both Worlds? Fatherhood and Gender Equality in Swedish Paternity Leave Campaigns, 1976-2006. *Fathering*, 6(1), 20-38.
- Lamb, M., Pleck, J., Charnov, E., & Levine, J. (1987). A Biosocial Perspective on Paternal Behavior and Involvement, In Lancaster, J.(Ed.), *Parenting Across the Life Span*(pp. 111-42), New York, Aldine de Gruyter.
- Lamb, M. (2004). *The role of the father in child development*. NJ : John Wiley & Sons.
- Lammi-Taskula, J. (2006). Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations?. In Ellingsæter,

- A., & Leira, A. (eds.), *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*(pp. 79-98). Policy Press.
- Lein, L. (1979). Male Participation in Home Life: Impact of Social Supports and Breadwinner Responsibility on the Allocation of Tasks. *Family Coordinator*. 28, 489-95.
- _____(2002). *Working parents and the welfare state*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-73.
- Lopez-Claros, A., & Zahidi, S. (2005). Women' s empowerment: Measuring the global gender gap. Geneva: World Economic Forum.
- Maxwell, J. (2005). *Qualitative Research Design*. 이명선.김춘미.고문희(역). 「질적연구설계: 상호 작용적 접근」. 군자출판사.
- Merton, K. (1951). *Social Theory and Social Structure*. The Free Press, Glencoe, IL.
- Nyberg, A. (2004). Framsteg och fallgrop. In U. Lorentzi (Ed.). *Vems valfrihet? Debattbok for en delad foraldrasforsakring* [Progress and pitfall]. Stockholm: Agora and HTF.
- OECD. (2007). *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life*. Paris: OECD.
- Ogburn, W. F. (1957). Cultural lag as theory. *Sociology and Social Research*, 41, 167-74.
- un, I. & Trujillo. G. (2005). Maternity at work: A review of National legislation: Findings from the ILO' s Conditions of Work and Employment Database. Geneva: ILO.
- Pfau-Effinger, B. (2004). *Development of Culture, Welfare States and Women' s Employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.

-
- _____ (2006). Gender Arrangements and Pension Systems in Britain and Germany_ Tracing change over five decades. *International Journal of Ageing and Later Life*, 1(2), 67-110.
- Pleck, J. (1997). Parental Involvement. In M. Lamb (Ed.), *The role of the father in child development* (pp. 66-103). New York: Wiley.
- LaRossa, R.(1997). *The Modernization of Fatherhood: A Social and Political History*. Chicago and Landon: The University of Chicago Press.
- Rubin, G. (1975). The traffic in women: notes on the 'political economy' of sex, in Reiter, R(Ed.). *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.
- Sainsbury, D. (1994). *Gendering welfare state*. London: Sage Publications.
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M. & Robinson, J. P. (2004). Are Parents Investing Less in Children? Trends in Mother's and Father's Time with Children. *American Journal of Sociology*. 110. 1-43.
- Sayer, L. C., Gauthier, A., & Furstenberg, Jr, F. (2004). Educational Differences in Parents' Time with Children: Cross-National Variations. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1152-69.
- Schramm, W. (1971). Notes on case studies of instructional media projects. Working paper for the Academy for Educational Development, Washington, DC.
- Seward, R., Yeatts, D., Zottarelli, L., & Fletcher, R. (2006). Father taking parental leave and their involvement with children. *Community, Work & Family*, 9(1), 1-9.

- Silverstein, L. B. (1996). Fathering is a feminist issue. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 3-27.
- Sj berg, O. (2004). The role of family policy institutions in explaining gender-role attitudes. *European Journal of Social Policy*, 14(2), 107-23.
- Tavris, C. (1999). *The Mismeasure of Women*, New York: Simon & Schuster, 히스테리아(역), 「여성과 남성이 다르지도 똑같지도 않은 이유」, 또 하나의 문화.
- Townsend, N. (2002). *The package deal*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Yin, R. (2009). *Case study research: Design and Methods*. 서아영 (역), 「사례연구방법」. 서울: 한경사.
- West, D., & Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2). 125-51.
- White, L. (1945). *The science of culture*. New York: Grove Press.
- Whitehead, A. (1981). I' m Hungry, Mum. In Whitehead, A., Young, K., Wolkowitz, C., & McCullagh, R (Eds.), *Of Marriage and the market: Women's subordination internationally and its lessons*, London: CSE Books.
- Wisensale, K. (2001). *Family Leave Policy: The Political Economy of Work and Family in America*. New York: M. E. Sharpe.

<부록 1> 육아휴직제도의 변화 과정

한국에서는 1987년 「남녀고용평등법」 제정을 통해 1년 이내의 육아휴직이 무급으로 처음 도입되었다. 당시 육아휴직은 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아의 양육을 위해 신청하는 휴직제도로 받아 들여졌다. 하지만 육아휴직이 무급으로 적용되었고, 육아휴직 사용으로 인한 불리한 처우에 대한 강제성이 배제되었다는 한계를 갖게 된다.

1989년에는 「남녀고용평등법」 1차 개정을 통해 1년 이내의 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시키도록 하여, 육아휴직으로 인한 업무 공백이 여성의 승진에 미칠 부정적인 영향을 최소화하고자 하였다. 또한 벌칙조항을 추가하여 ‘육아휴직 부여 및 불리한 처우금지’ 조항을 위반 시 사업주에게 250만 원 이하의 벌금형을 과할 수 있도록 하였다.

이 후 1995년 「남녀고용평등법」 2차 개정에서는 육아휴직 신청 대상자를 ‘근로 여성’의 배우자인 남성 근로자까지 확대시킨다. 또한 기존에 250만 원이었던 벌칙조항을 강화하여 500만 원 이하로 조정하였다. 여성만을 대상으로 하던 육아휴직제도가 남성까지 확대 되었다는 점에서 의미가 있지만, 실질적인 사용의 한계점과 제도 대상을 ‘근로 여성’의 배우자로 한정하여 결혼이라는 규범적인 제도 내에서 출산한 경우에만 해당된다는 한계를 갖는다고 평가된다.

이후 2001년에는 「남녀고용평등법」 4차와 「고용보험 법」 및 「근로기준법」이 동시에 개정되면서 육아휴직자는 고용보험을 통해 20만원의 월정액을 육아휴직 기간 동안 받을 수 있게 되었다 고용보험법 시행령 제 68조의 3에 의하면, 육아휴직 급여는 이후 2002년 개정 시 30만원, 2004년 개정 시 40만원, 2007년 개정 시 50만원으로 점차 상향 조정되어왔다.

. 또한 제도의 적용범위가 상시 5인 이상 근로자를 고용하는 사업 또는 사업장에서 모든 사업 또는 사업장으로 확대되었다. 해고금지조항도 제정되었으며, 벌칙조항이 강화되어 해고금지조항을 어긴 사업주는 3년 이하의 징역이나 2천만 원 이하의 벌금형이 부과되도록 하였다.

2005년 7차 개정에서는 기존의 생후 1년 미만의 영유아 기준을 생후 3년으로 확대하였으며, 2007년에는 「남녀고용평등법」 전문에 개정되면서 법제명이 「남녀 고용 평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」로 변경되었다. 본 법에는 육아휴직의 1회 분할사용과 육아휴직기간 동안의 근로시간 단축이 가능해졌다.

2007년의 변화는 이전까지 남녀평등과 일·가정양립의 대상의 초점이 여성에게 맞춰져 있던 한계를 넘어 “남녀고용평등과 함께 여성이 아닌 자녀를 양육하는 근로 부모의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 삶의 질을 향상시키는 것(이수영, 2007: 35-36)”으로 초점을 옮겼다는 의의를 갖는다.

이후 2008년에는 ‘생후 3년 되는 날을 경과하면 휴직이 불가하다’는 규정이 삭제되었으며, 2010년에는 육아휴직 신청 대상자를 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자로 규정하였다. 남녀고용평법 제 19조에 따라 단, 2008년 1월 1일 이후 출생한 아동부터 적용된다.

. 2011년에는 육아휴직 급여의 상한액을 100만 원, 하한액을 50만원으로 규정하여, 이 범위에서 근로자의 통상임금의 40%를 육아휴직 급여로 지급하게 되었다. 고용보험법 시행령 제 95조에 의하면, 육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무를 한 경우에만 지급된다.

Abstract

Mechanism and Changes of Gender System through Fathers' Parental Leave

- Focused on Potential Changes towards a 'Universal Caregiver Model' -

Kim, Yeonjin

Department of Social Welfare

The Graduate School

Seoul National University

This study explored potential changes to the gender system towards a universal carer model by focusing on the changes of men's perception on the traditional division of labor through use of parental leave. The analysis was conducted through in-depth interviews with 8 couples whose husbands had taken more than 3 months of parental leave.

According to 'gender system' theory, the gender system can be changed when inconsistencies in the social or cultural system develop falling the degree of social and cultural integration. Changes can take place because inconsistencies encourage social actors to try to bring out change and

negotiation with the existing gender system. The approach of this theory has been mainly focused on the patterns of women's participation in paid work, placing the newly-risen cultural debates on the core mechanism of the changes of the gender system.

In fact, with women's access to paid work increasing, there has been mounting cultural expectations upon fathers' active involvement in caring and household chores. Some research has proven the recent changes of fathers' perceptions about a good father's role, called 'new fatherhood'. However, other research at the same time indicated that the cultural demands on the changes of men's gender role has not directly dragged men out of the traditional gendered division of labor, called 'stalled-revolution'.

If we consider 'doing gender' and 'gender performance' theory, which insisted that gender identity can be identified by what they do and perform in their daily lives, it cannot be guaranteed that the new cultural notions about the fathers' role have been playing a decisive role in changing the gender system. That is because the newly-risen cultural ideas are not yet well established, and often fail to urge men to truly perform their new role as a main caregiver due to the existing stereotype on traditional gender role.

This study, therefore, highlights the importance of societal institutions as the mechanism of change in the gender system by analysing fathers' experience of parental leave. The result of this study showed that the fathers who took parental leave ended up establishing their new identity as a caregiver and accepting labor of caring and household chores as a task which both genders have to conduct together despite the confusion and dilemma as a breadwinner from cultural barriers at the early stage.

The major findings of this study are presented as below. First, fathers faced 'cultural lag' when they decided to use parental leave and persuaded male co-workers and their parents. Male coworkers showed their doubts regarding fathers' decision saying that 'it is not manly', 'don't take it as a big deal', 'do you really think that your involvement is helpful to your child and wife?' and so on. Parents also did not understand or undervalued their sons' decision. Constant appeasement shook fathers' determination and made them have second thoughts about the meaning of their decision. This result indicated that there are still large cultural barriers which restrict men to equally participate in private childcare even though it is believed that new fatherhood has risen and influenced men's perception on father's role.

Second, fathers found potential benefits as a main caregiver saying that parental leave gave them an opportunity to get trained as a carer. Fathers' experiences of nurturing their children all day for more than 3 months help couples share the information about their child, giving fathers the same priority over child-related issues, which used to be taken by mothers. In addition, related to fathers' doubts on their decision at the early stage, they ended up criticizing other men's care for their children, calling it as 'excuses', 'just pretending to care', 'illusion', 'snobbiness' and so on. They said that they realized that men tend to believe that they have been actively participating in nurturing their children although their actual contribution was extremely low. These changes mean that the use of parental leave can motivate men not only to actively take part in caring, but also to discover the true meaning of caring in spite of the restriction of 'cultural lag'.

Third, going through a hard time during parental leave,

fathers realized that 'care' cannot be only the women's task anymore and started understanding how hard it could be for women to take care of their children at home all day alone. The extension of understanding appeared as a form of reciprocal patterns on household chores and caring. Furthermore, fathers' perspectives on the division of labor have changed. One of them said that four people are required during parental leave and some of them considered the household chores and caring as something 'you might not be able to know if you do not experience in person', not as something I have to 'help'. This result can be said that fathers ended up making the barrier between the traditional division of labor useless and meaningless by expanding the scope of their 'gender performance' through the use of parental leave.

Even though conducted based on 8 couples' interviews, this study carries significance in that it reveals the importance of institutional support for changes in gender system. The changes in fathers taking parental leave indicate the possibilities of changes in the traditional gendered division of labor. Given that only a small number of men have taken parental leave in Korea, the institutional efforts to extend its benefit and effectiveness should be exerted to take a step towards a more egalitarian division of labor.

Keywords : Parental Leave, Gendered Division of Labor, Fathers, Gender System, Universal Caregiver Model

Student Number : 2011-20137